

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Mzdový systém ve vybrané společnosti
Payroll system in Selected Business Company

Student: Bc. Jana Poděbradská
Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2018

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Jana Poděbradská**
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně
Téma: **Mzdový systém ve vybrané společnosti**
Payroll System in Selected Business Company

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Právní úprava mzdy
 3. Analýza mzdového systému ve vybrané společnosti
 4. Zhodnocení mzdového systému ve vybrané společnosti
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy od A do Z 2017*. 14. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 562 s. ISBN 978-80-7552-542-0.
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 244 s. ISBN 978-80-7552-514-7.
SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce 2017*. 13. vyd. Olomouc: ANAG, 2017. 168 s. ISBN 978-80-7554-058-4.


Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 24.11.2017

Datum odevzdání: 27.04.2018





Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně přílohy, vypracovala samostatně.

Přílohu č. 1 danou mi k dispozici, jsem samostatně upravila.

V Ostravě dne 27. 4. 2018



Bc. Jana Poděbradská

Obsah

1. Úvod.....	6
2. Právní úprava mzdy	8
2.1. Pracovněprávní vztahy	8
2.1.1. Účastníci pracovněprávních vztahů	8
2.1.1.1. Zaměstnavatel	8
2.1.1.2. Zaměstnanec	9
2.2. Pracovní poměr.....	9
2.2.1. Vznik pracovního poměru	9
2.2.2. Zánik pracovního poměru	10
2.3. Práce konané mimo pracovní poměr	11
2.3.1. Dohoda o provedení práce.....	11
2.3.2. Dohoda o pracovní činnosti.....	11
2.4. Mzdový list	12
2.5. Pracovní doba	12
2.5.1. Rozvržení pracovní doby	13
2.6. Odměna za sjednanou práci	13
2.6.1. Mzda.....	13
2.6.2. Plat.....	14
2.6.3. Odměna z dohody.....	14
2.7. Mzdový systém.....	14
2.7.1. Úprava mzdy u zaměstnavatele.....	15
2.7.1.1. Kolektivní smlouva.....	15
2.7.1.2. Vnitřní předpis	15
2.7.1.3. Mzdový výměr.....	16
2.7.1.4. Minimální mzda.....	16
2.7.1.5. Zaručená mzda.....	17
2.7.1.6. Naturální mzda	19
2.7.2. Cíle mzdové politiky	19
2.7.3. Funkce mzdy	19
2.7.3.1. Funkce alimentární.....	19
2.7.3.2. Funkce regulační.....	20
2.7.3.3. Funkce kompenzační	20
2.7.3.4. Funkce stimulační.....	20
2.7.3.5. Funkce diferenciační.....	20

2.7.4.	Průměrná mzda.....	21
2.7.5.	Formy mzdy	22
2.7.5.1.	Základní typy formy mezd	23
2.7.5.2.	Doplňkové typy formy mezd.....	25
2.7.6.	Mzdové postihy	30
2.7.7.	Srážky ze mzdy	30
2.7.7.1.	Srážky ze mzdy v případech stanoveným zákonem	31
2.7.7.2.	Dohoda o srážkách ze mzdy	31
2.7.8.	Splatnost a výplata mezd.....	32
2.7.9.	Účetní aspekty mzdy	32
2.8.	Zaměstnanecké benefity	36
2.8.1.	Moderní odměňování pracovníků	37
3.	Analýza mzdového systému ve vybrané společnosti.....	39
3.1.	Předmět podnikání k 31.12.2016.....	40
3.2.	Organizační struktura	40
3.3.	Areály společnosti SAREZA.....	43
3.3.1.	Popis služeb vybraných areálů	43
3.4.	Pracovněprávní vztahy	47
3.4.1.	Sjednání pracovního poměru.....	48
3.4.2.	Ukončení pracovního poměru	48
3.4.3.	Pracovní doba	48
3.4.4.	Dovolená	48
3.4.5.	Pracovní volno.....	49
3.5.	Mzdová oblast.....	49
3.5.1.	Mzdové formy	50
3.5.2.	Personální údaje společnosti SAREZA.....	51
3.5.3.	Splatnost mzdy a výplata mzdy.....	54
3.6.	Zaměstnanecké benefity	54
3.6.1.	Základní prvky motivačního systému	55
3.6.1.1.	Základní mzda	56
3.6.1.2.	Systémová prémie.....	56
3.6.1.3.	Speciální prémie (bonusy)	58
3.7.	Mzda a její účetní aspekty	61
4.	Zhodnocení mzdového systému ve vybrané společnosti	64
5.	Závěr	67

Seznam použité literatury	69
Seznam zkratek	73
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
Seznam příloh	
Přílohy	

1. Úvod

Podnik, jakožto soubor hmotných a nehmotných složek, je zakládán za účelem dlouhodobého podnikání. Jeden z nejdůležitějších cílů středních a velkých podniku je dosažení maximálního zisku ve vztahu k vynaloženým nákladům. Podniky se řídí zlatým pravidlem maximalizace zisku, přičemž toto pravidlo se zakládá na ekonomické teorii, kdy mezní příjmy (MR) jsou rovny mezním nákladům (MC).

Mzdy neboli mzdové náklady, tvoří významný podíl celkových nákladů podniku. Tyto náklady je velice těžké minimalizovat, neboť je nutné poskytovat pracovníkům mzdu na takové úrovni, aby motivovala zaměstnance k co nejvyššímu a nej kvalitnějšímu výkonu práce. Lidé, coby nositelé výrobního faktoru práce, jsou většinou ochotni poskytovat svou pracovní sílu za co možná nejvyšší mzdu. Důležitou součástí našeho života je právě mzda, která určuje naši životní úroveň a slouží pro uspokojení potřeb zaměstnance, zajištění rodiny a kompenzaci volného času, kterého se zaměstnanec pro práci vzdává. Mzdový systém, jako součást strategického plánování, uvádí harmonizaci požadavků zaměstnanců a nároku zaměstnavatelů. Tvorba systémů odměňování má velký vliv na získávání a udržení si kvalitních zaměstnanců. Takto správně nastavený mzdový systém slouží k úspěšnému fungování podniku.

Hlavním cílem diplomové práce je poskytnout ucelený teoretický přehled o mzdovém systému, na jehož základě se bude analyzovat a hodnotit mzdový systém společnosti Sportovní a rekreační zařízení města Ostravy, s.r.o. (dále jen SAREZA). Zjistit, zda je mzdový systém správně a efektivně nastaven jak pro podnik, tak pro své zaměstnance a v případě zjištění nedostatků navrhnout možné změny na zdokonalení systému.

Diplomová práce je rozdělena do tří částí, a to konkrétně teoretické, analytické a hodnotící.

V teoretické části se autorka zaměří na charakteristiku úpravy mezd z právního a také účetního hlediska za použití odborné literatury, zákoníku práce a jiných právních předpisů. Základní pojmy potřebné k pochopení dané problematiky jsou nedílnou součástí práce.

V druhé části diplomové práce je provedena analýza mzdového systému společnosti SAREZA. Úvodem této kapitoly se autorka zaměří na představení společnosti, především základní informace o této společnosti, přiblížení činnosti, kterou společnost provozuje, a také rozbor několika hlavních služeb, které poskytuje. Součástí této analýzy je rovněž srovnání ekonomických údajů za určité časové období, vývoj mezd, a informace o současném systému odměňování a hodnocení zaměstnanců.

Poslední část diplomové práce zahrnuje zhodnocení celkového mzdového systému společnosti, ve kterém jsou objasněny zjištěné nedostatky a důsledky uvedené v praktické části. Součástí je také návrh na zlepšení mzdového systému jako celku společně se zvýšením motivace zaměstnanců s ohledem na prosperitu podniku.

K dosažení praktického cíle jsou využity jak veřejné, tak i interní podklady a informace od konkrétní společnosti, s kterou autorka po celou dobu spolupracovala.

V diplomové práci jsou použity metody analýzy, dedukce a pozorování. Pro empirický výzkum autorka provedla několik rozhovorů mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem.

2. Právní úprava mzdy

Vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci komplexně upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP), a na něj navazující předpisy. Dle ZP přísluší každému zaměstnanci za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna z dohody (nestanoví-li tento ZP nebo zvláštní právní předpis jinak).

Právní úprava mezd a platů je obsažena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, zejména v ustanovení šesté části, nazvaném „Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů z pracovněprávního vztahu“. V České republice patří odměňování pracovníků za práci v pracovněprávních vztazích do oblasti personalistiky a lidských zdrojů.¹

2.1. Pracovněprávní vztahy

„Zaměstnání je z právního hlediska realizováno uzavřením pracovního poměru nebo dohodou o práci konaných mimo pracovní poměr (jde o práce konané na základě dohod o provedení práce nebo dohod o pracovní činnosti)“, jak tvrdí Vybíhal (2017, s. 20).

Souhlas fyzické osoby a zaměstnavatele je předpokladem pro vznik pracovněprávního vztahu. V pracovně právních vztazích se uplatňují určité zásady, které vyjadřují hodnoty, chránící veřejný pořádek (Vybíhal, 2017).

Základní zásady pracovněprávních vztahů dle § 1a ZP:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.²

2.1.1. Účastníci pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztah musí mít minimálně dva účastníky, na jedné straně zaměstnavatele a na straně druhé zaměstnance.

2.1.1.1. Zaměstnavatel

Dle ZP je zaměstnavatel jednou ze smluvních stran pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatelem může být:

¹ https://www.obecniportal.cz/33/pravni-uprava-mezd-a-platu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EjE7bmw5ZmxKZNvvxIRp18BZwRYsMFH_3w/

² <https://zakony.kurzy.cz/262-2006-zakonik-prace/paragraf-1a/>

- fyzická osoba (dále jen FO), jakožto osoba samostatně výdělečně činná, např. živnostník,
- občan, který chce přijmout druhého občana do pracovního poměru,
- právnická osoba (dále jen PO), např. obchodní korporace, příspěvková organizace, veřejná vysoká škola, družstvo, politická strana, občanské sdružení, státní podnik atd.,
- stát, za nějž v pracovněprávních vztazích jedná příslušná organizační složka státu, a to konkrétně její vedoucí či další osoby (Vybíhal, 2017).

Novela ZP 2014 zrušila požadavek, aby FO jakožto zaměstnavatel splňovala podmínku dosažení alespoň 18 let věku. Podle § 33 nového obchodního zákoníku (dále jen NOZ), se nezletilý stává způsobilý k právnímu jednání, jestliže jeho zákonný zástupce společně s přivolením soudu udělí nezletilému souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu, či obdobné činnosti.

Zaměstnavatel má odpovědnost z pracovněprávních vztahů a jedná buď svým jménem, popř. prostřednictvím svého zástupce, nebo prostřednictvím statutárního orgánu (Šubrt a kol., 2017).

2.1.1.2. Zaměstnanec

Zaměstnancem se rozumí občan (FO), který si může se zaměstnavatelem sjednat pracovní poměr po dosažení 15 let věku a zároveň musí mít ukončenou základní školní docházku. Od okamžiku, kdy zaměstnanec vstoupí do pracovního poměru, získává práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů (Vybíhal, 2017).

2.2. Pracovní poměr

Nejčastější a zákonem preferovanou formou pracovního vztahu je pracovní poměr. Pracovní poměr je vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který se zakládá pracovní smlouvou, případně jmenováním v zákoně stanovených případech.

2.2.1. Vznik pracovního poměru

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi vyplývající z pracovního poměru, s pracovními a mzdovými (platovými) podmínkami. V některých případech musí zaměstnavatel zajistit, aby se budoucí zaměstnanec před vznikem pracovního poměru podrobil vstupní lékařské

prohlídce. Jestliže je úhrada zdravotní péče zákonem stanovena zaměstnavateli, má možnost si tyto výdaje zahrnout do nákladů (Šubrt a kol., 2017).

Pracovní smlouva je dvoustranný právní akt, který je uzavřen písemně ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnavatel a druhé zaměstnanec.

Mezi předepsané základní náležitosti pracovní smlouvy se řadí zejména druh práce, na který je zaměstnanec zaměstnavatelem přijímán, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a v neposlední řadě konkrétní den nástupu do práce.

Kromě těchto základních informací, může pracovní smlouva obsahovat i další ujednání, která musejí být v souladu se ZP a jinými právními předpisy. Jedná se např.:

- zkušební doba,
- pracovní poměr a na dobu určitou či neurčitou,
- výše mzdy, aj. (Vybíhal, 2017).

Zkušební doba je zkušební období jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele, ve které si zaměstnanec vyzkouší, a zároveň zaměstnavatel ověří, zda se zaměstnanec bude na novou pozici hodit. Zkušební doba se sjednává písemně a nesmí být delší než 3 měsíce ode dne vzniku pracovního poměru. Ve zkušební době je možné ukončit pracovní poměr bez udání důvodu, a to jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele (Vybíhal, 2017).

2.2.2. Zánik pracovního poměru

Ukončení pracovního poměru můžeme považovat buď jako jednostranný právní úkon, který učinil jeden z účastníků – výpověď, nebo úkon, který učinili obě strany – dohoda. Možnosti ukončení pracovního poměru:

- dohoda o ukončení,
- výpověď,
- okamžité zrušení,
- zrušení ve zkušební době,
- uplynutí sjednané doby,
- úmrtí zaměstnance.

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnankyní, pokud je těhotná, čerpá mateřskou dovolenou, nebo jeden z rodičů dítěte čerpá rodičovskou dovolenou. Se skončením pracovního poměru souvisí i řada povinností pro zaměstnavatele.

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci:

- zápočtový list (tzn. potvrzení o zaměstnání), který je v podstatě jediným důkazem o skončení pracovního poměru. Obsahuje údaje o zaměstnání, a to konkrétně o době jeho trvání, druhu vykonávané práce, prováděné srážky za mzdy, aj.,
- pracovní posudek, jestliže si o něho zaměstnanec 2 měsíce před ukončením pracovního poměru zažádá (Vybíhal, 2017).

2.3. Práce konané mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou častými a v praxi oblíbenými doplňkovými formami pracovněprávního vztahu. Existují dva druhy těchto dohod, a to dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Obě tyto dohody musí být uzavřeny písemně, přičemž jedno vyhotovení si ponechá zaměstnavatel a druhé vydá zaměstnanci. Na rozdíl od pracovního poměru není u těchto dohod zaměstnavatel povinen rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu a přidělovat mu v ní práci, proto je možné tyto dohody využívat pro tzv. nepravidelnou výpomoc.³

2.3.1. Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce (dále jen DPP) se uzavírá za účelem provedení určité práce a od roku 2012 může být uzavřena v maximálním rozsahu 300 hodin v kalendářním roce. V DPP musí být uvedena doba, na kterou se dohoda uzavírá. Tato dohoda by měla obsahovat i předmět a rozsah práce a odměnu, která nesmí být nižší než minimální mzda.

Novela ZP z roku 2012 udává, jestliže měsíční příjem na základě DPP bude vyšší než 10 000 Kč, zaměstnanci bude v tomto měsíci daný příjem podléhat odvodům na sociálním a zdravotním pojištění.⁴

2.3.2. Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti (dále jen DPČ) nemá vymezen maximální možný počet hodin za kalendářní rok, avšak oproti DPP lze na základě DPČ vykonávat práci pouze v rozsahu nepřekračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Při klasickém 40 hodinovém pracovním týdnu nesmí zaměstnanec odpracovat na základě DPČ více než 20 hodin týdně. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny

³ <http://www.bozpinfo.cz/prace-konane-mimo-pracovni-pomer>

⁴ <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/dohody/>

stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla DPČ uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. V DPČ musí být uveden předmět sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se DPČ uzavírá, a to doba určitá, nebo i neurčitá (Vybíhal, 2017).

2.4. Mzdový list

Bez ohledu na formu pracovněprávního vztahu je povinností zaměstnavatele založit zaměstnanci při nástupu do zaměstnání, nejpozději však do první mzdové závěrky mzdový list. Dle zákona o daních z příjmu (dále jen ZDP) § 38j, odst. 2 musí mzdový list obsahovat:

- poplatníkovo jméno,
- rodné číslo, u daňového nerezidenta datum narození, číslo a typ dokladu prokazující jeho totožnost,
- bydliště,
- jméno a rodné číslo osoby, u kterých poplatník uplatňuje slevu na dani dle § 35ba ZDP a daňové zvýhodnění,
- a den nástupu do zaměstnání (Chládková a kol., 2017).

2.5. Pracovní doba

Dle § 78 ZP je pracovní doba charakterizována jako čas, ve kterém je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a zároveň je připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Pracovní doba je obecně stanovena na nejvýše 40 hodin týdně u jednosměnného pracovního režimu. U dvousměnného pracovního režimu činí pracovní doba 38, 75 hodin týdně a na 37,5 hodin týdně snižuje ZP délku pracovní doby u třísměnného nebo nepřetržitého pracovního režimu, a také v náročnějších oborech (např. v podzemí při těžbě nerostných surovin, v důlní výstavbě, v geologickém výzkumu). Zaměstnanci nedosahující 18 let mohou pracovat maximálně 30 hodin, přičemž v jednotlivých dnech jejich pracovní doba nesmí přesáhnout 6 hodin. Doba odpočinku, respektive přestávka na oddech a jídlo se nezapočítává se do pracovní doby a není tudíž ani proplacena. Přestávka na oddech a jídlo činí nejméně 30 minut po každých 6 hodinách nepřetržité práce. U mladistvých musí být poskytnuta přestávka nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce a také je v délce trvání nejméně 30 minut.⁵

⁵ <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/pracovni-doba-a-doba-odpocinku/>
<http://zakony.centrum.cz/clanky/pracovni-doba-dle-zakoniku-prace>

2.5.1. Rozvržení pracovní doby

Směna, jakožto pracovní den zaměstnance, nesmí přesáhnout dle § 83 ZP 12 hodin. Jestliže je nutné, aby zaměstnanec zůstal na pracovišti déle, zaměstnavatel problém vyřeší, např. určením práce přesčas. Pracovní doba se zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne, kde o rozvržení pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel a v této souvislosti určuje začátek i konec směn. Při směnném režimu začíná zpravidla ranní směna v 6:00 hodin, odpolední směna ve 14:00 hodin a noční směna ve 22:00 hodin.

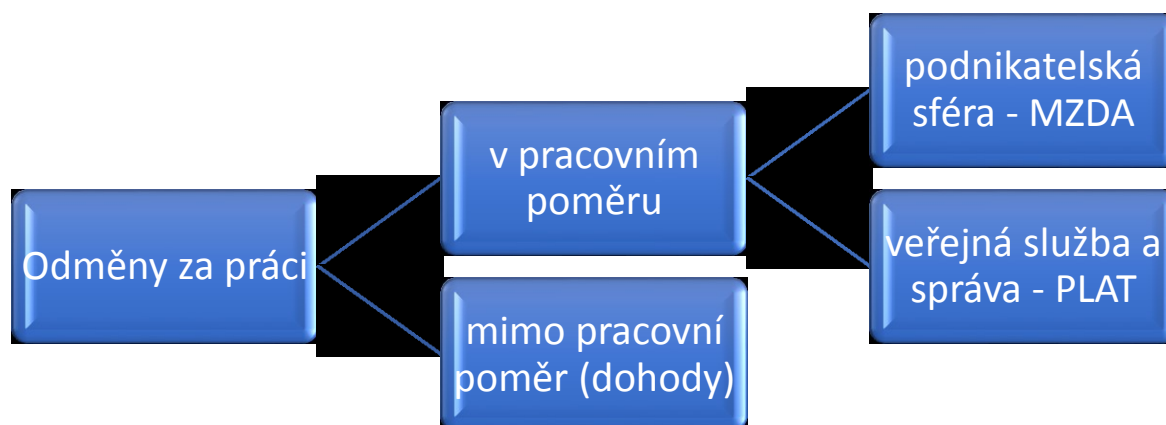
Pracovní doba se rozvrhuje:

- rovnoměrně,
- nerovnoměrně,
- pružnou pracovní dobu,
- nebo kontem pracovní doby (Vybíhal, 2018).

2.6. Odměna za sjednanou práci

Základními formami odměny za práci v pracovněprávních vztazích jsou mzda a plat.

Obr. 2.1 Schéma odměny za práci



Zdroj: Tomší, str. 27, vlastní úprava

2.6.1. Mzda

Dle Zákona 262/2006 Sb., ZP § 109, odst. 3: „Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

2.6.2. Plat

Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

- a) stát,*
 - b) územní samosprávný celek,*
 - c) státní fond,*
 - d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,*
 - e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo*
 - f) regionální rada regionu soudržnosti,*
- s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky. “*

Odst. 4 „Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků“.⁶

2.6.3. Odměna z dohody

Odměna je peněžité plnění příslušící zaměstnanci za vykonanou práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, tzn. z dohod o pracovní činnosti, či z dohod o provedení práce (Chládková a kol., 2017).

2.7. Mzdový systém

Mzdový systém zahrnuje soubor pravidel, metod a podmínek, kterými se řídí zaměstnavatel při poskytování mzdy zaměstnanci. Neexistuje žádný právní předpis, který upravuje správný postup mzdového systému, tudíž je jen na vůli zaměstnavatele, jakou strategii si pro odměňování svých zaměstnanců zvolí.

Jak tvrdí Tomší: „Mzdový systém je především:

- *nástrojem rozdělování prostředků na mzdy,*
- *nástrojem motivace k dosahování cílů zaměstnavatele,*
- *mechanismem regulace personálních výdajů (nákladů),*

⁶ <http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace/cast-6>

- *a prostředkem ochrany zaměstnanců ve mzdové oblasti (např. při kolektivním vyjednávání)*“ (2008, s. 214).

2.7.1. Úprava mzdy u zaměstnavatele

Dle § 113 ZP se mzda sjednává v pracovní, popř. kolektivní smlouvě, anebo se stanoví vnitřním předpisem zaměstnavatele.

2.7.1.1. Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouvy upravují individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran. Právo uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance má pouze příslušný odborový orgán a zaměstnavatelé, popř. jejich organizace.

Kolektivní smlouvy se dělí na:

- podnikové, uzavřené mezi příslušným odborovým orgánem a zaměstnavatelem,
- vyššího stupně, uzavřené pro větší počet zaměstnavatelů mezi příslušným vyšším odborovým orgánem a organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů.⁷

2.7.1.2. Vnitřní předpis

ZP umožňuje firmám upravovat práva zaměstnanců vlastním vnitřním předpisem, který zvyšuje a rozšiřuje práva zaměstnanců nad tento zákon. Vnitřní předpis se nevztahuje jen na zaměstnance pracující podle pracovní smlouvy, ale také na zaměstnance, kteří vykonávají svou práci mimo pracovní poměr (na základě dohod o pracovní činnosti nebo dohod o provedení práce). V praxi se uplatňuje zásada „co není zakázáno, je dovoleno“.

ZP vymezuje mzdové nároky (např. u příplatku za práci přesčas, za práci v sobotu a v neděli, za noční práci, za práci ve svátek, aj.) v podobě minimálního rozsahu. Díky této uplatňované zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“, mohou být podmínky pro zaměstnance ještě výhodnější. Avšak práva uvedená ve vnitřním předpisu nesmí být v rozporu s právními předpisy, jinak by se považovaly za neplatné. Podmínky vnitřního předpisu:

- písemná forma,
- nesmí být vydán se zpětnou účinností,
- práva v něm musí být stanovena před začátkem výkonu práce,
- platný je od jeho vydání (podpisu statutárním orgánem),
- účinný je ode dne, na něhož je účinnost stanovena.⁸

⁷ <https://business.center.cz/business/pojmy/p585-kolektivni-smlouva.aspx>

⁸ <https://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast13h3.as>

2.7.1.3. Mzdový výměr

Mezi další způsoby, jak může být zaměstnanci určena výše jeho mzdy, patří sjednání mzdy mzdovým výměrem. Mzdový výměr musí být vydán písemně zaměstnanci v den nástupu do práce. Z pohledu zaměstnavatele je mzdový výměr považován za jednostranné právní jednání, neboť právě zaměstnavatel jej může kdykoliv změnit, a to i bez souhlasu zaměstnance. Avšak i jednostranné snižování mzdy je limitováno zákonem, kdy zaměstnanec musí za vykonanou práci obdržet alespoň minimální mzdu (Vybíhal, 2018).

2.7.1.4. Minimální mzda

Minimální mzda zabraňuje zaměstnanci potýkat se s chudobou a zajišťuje mu přijatelný příjem pro uspokojení základních životních potřeb. „*Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.*“ (ZP, § 111, str. 66, 2017)

K dnešnímu dni, tj. 20. 2. 2018 je základní sazba minimální mzdy (pro týdenní pracovní dobu 40 hodin) 73,20 Kč za hodinu, nebo 12 200 Kč za měsíc.

Tab. 2.1 Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991

Období	Výše minimální mzdy	
	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1991 únor	2 000	10,80
1992 leden	2 200	12,00
1996 leden	2 500	13,60
1998 leden	2 650	14,80
1999 leden	3 250	18,00
1999 červenec	3 600	20,00
2000 leden	4 000	22,30
2000 červenec	4 500	25,00
2001 leden	5 000	30,00
2002 leden	5 700	33,90
2003 leden	6 200	36,90
2004 leden	6 700	39,60
2005 leden	7 185	42,50
2006 leden	7 570	44,70
2006 červenec	7 955	48,10
2007 leden	8 000	48,10
2013 srpen	8 500	50,60
2015 leden	9 200	55,00
2016 leden	9 900	58,70
2017 leden	11 000	66,00
2018 leden	12 200	73,20

Zdroj: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/minimalni-mzda/>

Pro zajímavost autorka uvádí minimální mzdu v Německu, která je nastavena od 1.1.2017 na 8,84 eura/hod. Minimální mzda v Německu činí v přepočtu na české koruny cca 230 Kč, což je asi 4násobek české hodinové minimální mzdy. Pro rok 2018 vychází německý minimální plat zhruba na 40 000 Kč za měsíc.⁹

2.7.1.5. Zaručená mzda

Zaručená mzda se vztahuje především na zaměstnance, kteří nemají svou mzdu sjednanou v kolektivní smlouvě. Jelikož se zvyšují minimální mzdy, úzce s tímto zvyšováním souvisí také mzdy zaručené. Zaměstnavatel se tak přímo neřídí jen minimální mzdou, ale musí

⁹ <https://www.pracomat.cz/poradna/pro-pracujici/332-minimalni-mzda-v-nemecku.html>

odměňovat své zaměstnance na úrovni určitých skupin mezd, dle mezd zaručených. Na dohody konané mimo pracovní poměr se zaručená mzda nevztahuje.

V České republice existuje celkem 8 jednotlivých skupin prací, které jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací.

Tab. 2.2 Srovnání zaručené mzdy v letech 2017 a 2018

Skupina prací	Hodinová zaručená mzda 2018	Hodinová zaručená mzda 2017	Měsíční zaručená mzda 2018	Měsíční zaručená mzda 2017
1	73,20 Kč	66,00 Kč	12 200 Kč	11 000 Kč
2	80,80 Kč	72,90 Kč	13 500 Kč	12 200 Kč
3	89,20 Kč	80,50 Kč	14 900 Kč	13 400 Kč
4	98,50 Kč	88,80 Kč	16 400 Kč	14 800 Kč
5	108,80 Kč	98,10 Kč	18 100 Kč	16 400 Kč
6	120,10 Kč	108,30 Kč	20 000 Kč	18 100 Kč
7	132,60 Kč	119,60 Kč	22 100 Kč	19 900 Kč
8	146,40 Kč	132,00 Kč	24 400 Kč	22 000 Kč

Zdroj: <https://www.podnikatel.cz/clanky/od-roku-2018-neporoste-jen-minimalni-ale-i-zarucena-mzda/>

Jednotlivé skupiny prací:

- 1.skupina – nekvalifikované práce (např. běžný úklid, doručování zásilek, jednoduché strojní šití, mytí nádobí),
- 2. skupina – např. nenáročné stavební práce, práce sanitářů, prodej tisku, cenin, tabákových výrobků, školnické práce,
- 3. skupina – např. práce ošetřovatelů, pokladních, strojvedoucích metra, odborné holičství a kadeřnictví,
- 4. skupina – práce sester, porodních asistentek, strojvedoucích na železničních tratích, krejčích, instalatérů,
- 5. skupina – řidiči linkových autobusů, běžní IT správci, zajišťování mzdové a personální agendy, vedení účetnictví a sestavování rozpočtů, vzdělávání dětí předškolního věku,
- 6. skupina – správa systému výpočetní techniky, zajišťování obchodní činnosti, organizace prodeje, tvorba návrhů cen, tvorba přípravné dokumentace a projektů technicky náročných staveb,
- 7. skupina – profese jako lékař, zubař, farmaceut, tvůrce marketingových strategií,

- 8. skupina – tvůrčí systémové práce, plánování podnikatelské obchodní a finanční strategie, aj.

Obecné charakteristiky jednotlivých skupin prací v jednotlivých skupinách jsou stanoveny nařízením vlády č. 567/2006 Sb. v příloze ministerstva práce a sociálních věcí.¹⁰

2.7.1.6. Naturální mzda

Dle § 119 ZP může naturální mzdu *poskytovat zaměstnavatel jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky, výkony, práce nebo služby.* Není dovoleno poskytovat jako naturální mzdu lihoviny, tabákové výrobky nebo jiné návykové látky.¹¹

2.7.2. Cíle mzdové politiky

Jak tvrdí Šubrt: „*Za cíle mzdové politiky zaměstnavatele (politiky odměňování za práci) lze označit:*

- *získání kvalifikovaných pracovníků,*
- *motivování (stimulování) zaměstnanců k výkonu a žádoucímu pracovnímu chování,*
- *zajištění spravedlivé mzdové diferenciace,*
- *optimální stanovení celkového objemu mzdových prostředků tak, aby spoluvytvářel konkurenceschopnost firmy, a to jak z hlediska zatěžování celkových nákladů (a tím i ceny výrobků), tak i na trhu práce (k získání kvalifikovaných zaměstnanců.“ (2016, s. 39).*

2.7.3. Funkce mzdy

Mzda, jakožto zvláštní forma závazného plnění ze strany zaměstnavatele za vykonanou práci zaměstnance plní speciální funkce, které působí převážně uvnitř pracovněprávních vztahů. Mezi základní typy funkcí mezd patří funkce alimentární, regulační, kompenzační, stimulační a diferenciační (Tomší, 2008).

2.7.3.1. Funkce alimentární

Funkce alimentární neboli sociální zajišťuje určitou životní úroveň každého zaměstnance. Mzda se považuje za základní zdroj obživy, zabezpečující bydlení, stravu,

¹⁰ https://www.mpsv.cz/files/ip/nv567_2006.pdf

¹¹ https://www.obecniportal.cz/33/pravni-uprava-mezd-a-platu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EjE7bmw5ZmxKZNvvxIRp18BZwRYsMFH_3w/

ošacení, a proto je největší hnací silou vstupu zaměstnanců do zaměstnání. Tato alimentární mzda by měla zaměstnavateli poukazovat fakt, jaké je pro zaměstnance nejnižší akceptovatelná výše jeho mzdy.¹²

2.7.3.2. Funkce regulační

Funkce regulační neboli alokační souvisí s nabídkou a poptávkou na trhu práce. V závislosti na zvýšení mezd u konkrétního oboru, vzroste také zájem lidí o vzdělání, které je potřebné k vykonávání tohoto povolání. Regulační funkce ze všech uvedených funkcí nejvíce ovlivňuje zaměstnance, kteří přemýšlejí, zda nastoupit do zaměstnání nebo jim postačí k obživě sociální dávky (Tomší, 2008).

2.7.3.3. Funkce kompenzační

Funkce kompenzační má druhořadý význam. Zaměstnanci, kteří tráví v práci čas i přes míru svých povinností, nebo pracují ve znevýhodňujících podmínkách, mají tento strávený čas na pracovišti kompenzován mzdou. „Kompenzuje se tak nejen obtížnost dané práce, ale i časová náročnost a míra negativního vlivu na zdraví a osobní život zaměstnanců“, jak tvrdí ve své diplomové práci Pavel Boukal.¹³

2.7.3.4. Funkce stimulační

Funkce stimulační neboli motivační je nezbytným nástrojem pro ovlivnění výkonů zaměstnanců a plnění podnikatelských cílů. Různými složkami mzdy může zaměstnavatel namotivovat své zaměstnance k lepším výkonům a efektivnější kvalitě odvedené práce.

2.7.3.5. Funkce diferenciací

Funkce diferenciací úzce souvisí s funkcí kompenzační. Mzda, jakožto cena za práci musí být odlišovaná dle složitosti, namáhavosti a odpovědnosti za určitou vykonanou práci, dále podle obtížnosti pracovních podmínek a dosahovaných pracovních výsledků.¹⁴

Zásadní význam pro naplnění podnikatelských cílů mají především funkce ekonomické, tj. funkce stimulační, regulační a diferenciací (Šubrt, 2016).

¹² https://theses.cz/id/d6aj83/downloadPraceContent_adipIdno_11489

¹³ https://is.muni.cz/th/135745/pravf_m/Diplomova_prace_Pavel_BOUKAL.pdf

¹⁴ <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola10.htm>

2.7.4. Průměrná mzda

Jedním z nejdůležitějších makroekonomických ukazatelů je právě průměrná hrubá měsíční nominální mzda (dále jen průměrná mzda). Údaje o průměrné mzdě zpracovává statistický úřad, a to konkrétně z mezd, které obsahují:

- základní mzdy a platy,
- příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu,
- odměny, náhrady mezd a platů,
- odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu,

které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. Náhrady mzdy nebo platu za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti se do těchto mezd nezahrnují. Jednoduše řečeno – jedná se o podíl mzdových prostředků připadající na jednoho zaměstnance za měsíc. Jelikož se jedná o hrubé měsíční výdělky, tj. před snížením o pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky, nevypovídá tedy o výplatě jednoho konkrétního zaměstnance (Vybíhal, 2018).

V České republice je situace taková, že většina obyvatel (cca 66 %) průměrné mzdy ani nedosáhne. Situaci průměrné měsíční mzdy v sousedních zemích autorka zpracovala podle statistických úřadů České, Německé, Rakouské, Slovenské, Polské a Maďarské republiky. Pro lepší přehlednost autorka údaje průměrné mzdy zaokrouhlila matematicky na sto koruny (kromě České republiky), viz tab. 2.3.¹⁵

¹⁵ <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2017>

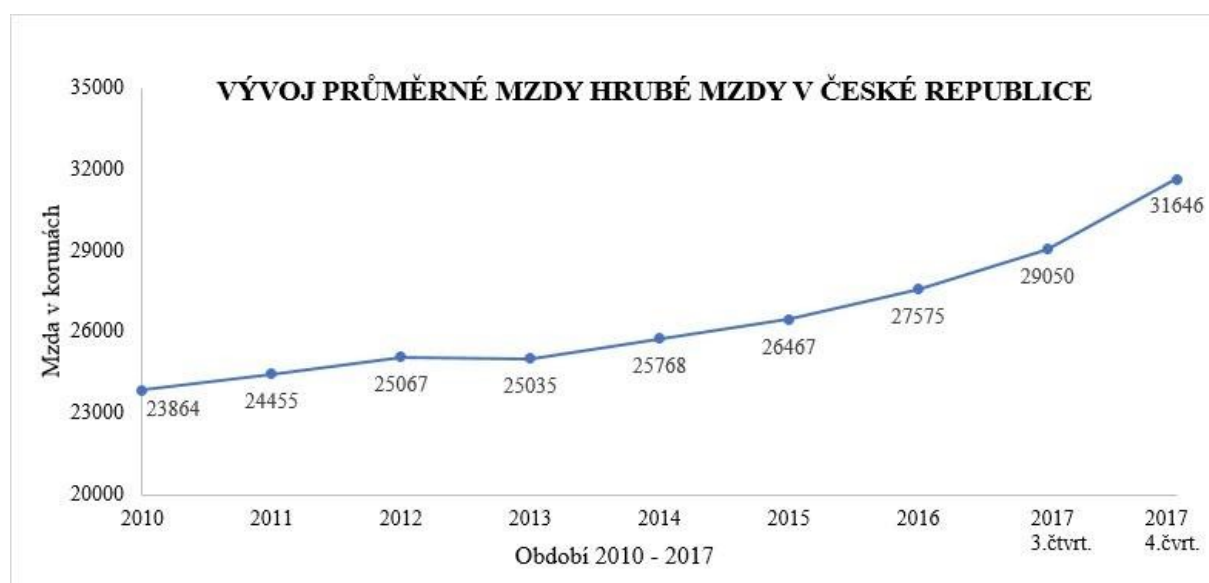
Tab. 2.3 Průměrná měsíční hrubá mzda v Kč v 3. kvartálu 2017

Země	Průměrná měsíční mzda v Kč
Česká republika	29 050
Německo	94 700
Rakousko	87 100
Slovensko	23 900
Polsko	27 300
Maďarsko	22 600

Zdroj: vlastní zpracování

V pátek 9. 3. 2018 uvedl Český statistický úřad nejnovější ekonomické údaje o průměrné mzdě za 4. čtvrtletí 2017. Průměrná mzda tedy činí 31 646 Kč. Vývoj průměrné mzdy je znázorněn v grafu č. 2.1

Graf 2.1 Vývoj průměrné mzdy od roku 2010



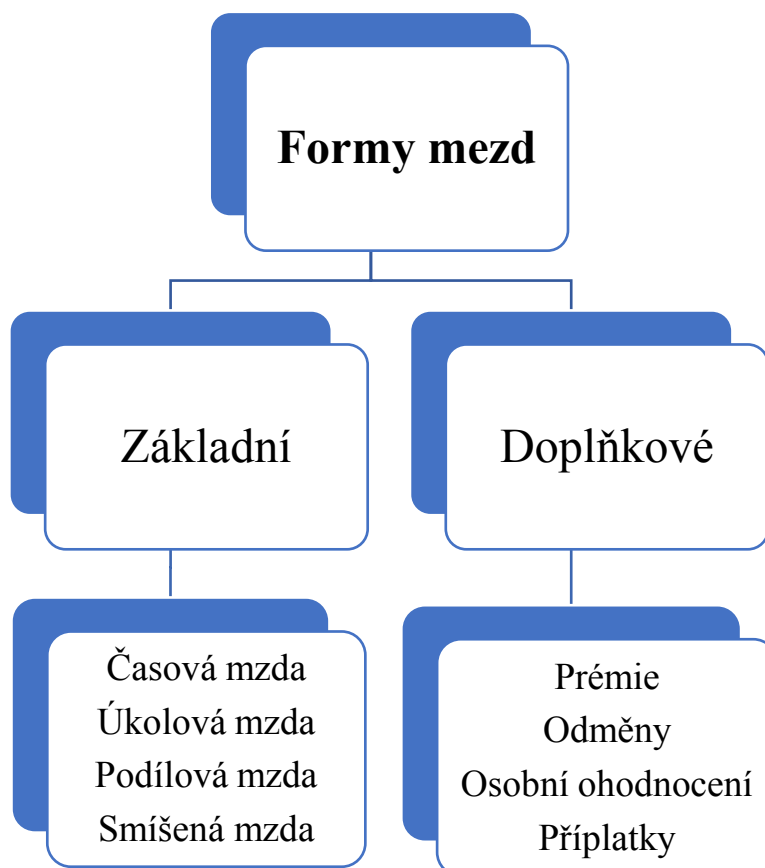
Zdroj: upraveno podle https://www.czso.cz/csu/czso/prace_a_mzdy_prace

2.7.5. Formy mzdy

V praxi podnikatelských subjektů se realizují základní mzdové formy, které jsou následně kombinovány s doplňkovými mzdovými formami. Mezi základní mzdové formy se řadí zejména mzda časová, úkolová, podílová, smíšená, provizní, a akordní. Jak již autorka zmiňuje výše, základní mzdové formy jsou doplněny nadstavbovými, jako jsou např. různé odměny, výkonnostní či mimořádné prémie, osobní ohodnocení a příplatky, podíly na zisku

apod. Dále autorka nastíní základní charakteristiku nejčastěji používaných mzdových forem, viz obr. 2 (Šubrt, 2016).

Obr. 2.2 Nejčastější rozdělení mzdové formy



Zdroj: vlastní zpracování

2.7.5.1. Základní typy formy mezd

Nejčastěji uplatňována mzdová forma je **časová mzda**, vyskytující se především u pracovních činností, kde není možné nebo je příliš náročné přesně stanovit určitý výkon práce. Jak tvrdí Vybíhal: „*Výše časové mzda se stanoví jako součin mzdového tarifu příslušného zaměstnance a skutečně odpracované doby*“ (2017, s. 90).

Nevýhodou časové mzdy je velmi malý motivační faktor, neboť zaměstnanec je při jakémkoli pracovním tempu odměňován stále stejně, a tudíž nic nestimuluje pracovníky k většímu výkonu. Z tohoto důvodu zaměstnavatelé využívají doplňkové mzdové formy, aby své zaměstnance pobídly k lepším a efektivnějším výkonům. Rozdělení časové mzdy:

- s pevným tarifem – pracovníci jsou zařazeni do určitých mzdových tarifů dle odbornosti, namáhavosti či složitosti vykonávané práce,
- s rozpětím tarifů – pracovníkovi se konkrétní sazba tarifu určí mzdovým dekretem,

- s odstupňovaným tarifem – tarifní stupně jsou ovlivňovány buď kritériem kvantitativním (počet odpracovaných let ve firmě, celkový počet praxe, aj.) nebo kvalitativním (kvalita vykonané práce, omezení zmetkové výroby, aj.),
- diferencovaná časová mzda – tarif pracovníka je ovlivňován koeficientem vyjadřující plnění výkonu či normy v procentech (Vybíhal, 2018).

Úkolová mzda přímo závisí na splnění určitého výkonu pracovníka. Úkol se vyjadřuje buď dobou určenou na provedení práce (mzda za normohodiny), nebo počtem jednotek množství (mzda za jednotky práce). Na rozdíl od časové mzdy převládá větší motivující odměna, neboť zaměstnanec je odměňován podle pracovního tempa. S tímto jevem je však spojené také riziko a to např. zhoršení kvality práce, nevhodné zacházení s výrobním zařízením či materiálem, nedodržování technologického postupu nebo bezpečnostních předpisů, aj. Úkolová mzda je vhodná především na odměňování dělnických profesí, u kterých převládá manuálně vykonávaná činnost. Vymalování určité plochy, přičemž je stanovena sazba v korunách za metr čtvereční je nejtýpčtějším příkladem úkolové mzdy (Šubrt a kol., 2017).

Podílová mzda je jedna z nejvíce motivujících forem mzdy, protože její výše mzdy se odvíjí od výkonnosti zaměstnance. Uplatňuje se především v obchodní činnosti, nebo v některých službách, kde mohou zaměstnanci svůj pracovní výsledek přímo ovlivnit. Předem se stanoví určité procento např. z tržeb, z prodaného množství či z poskytnutých služeb, které motivuje pracovníka k lepším a lepším výkonům (Šubrt, 2016).

Smíšená mzda se v podnikatelské praxi hojně využívá. Tento typ mzdy je výhodný především pro zaměstnance, kteří mají jistotu své časové mzdy, ale díky odměně navíc se mohou snažit ovlivnit své pracovní nasazení. Smíšená mzda se může vyskytovat ve dvou formách:

- smíšená mzda úkolová (tedy časová mzda v kombinaci s úkolovou),
- smíšená mzda podílová (tedy časová mzda v kombinaci s podílovou) (Šubrt a kol., 2017).

Další typy základních forem mezd:

„Osobní mzda se uplatňuje u pracovníků, kteří mají po delší dobu stabilní pracovní tempo a požadovanou kvalitu práce. Může být stanovena jak u dělnických profesí, tak u manažerů a vedoucích zaměstnanců,“ jak tvrdí Vybíhal (2018, s. 92).

Provizní mzda se velice podobá mzdě podílové. Zaměstnanci se stanoví podíl z realizovaných obchodů, uzavřených zakázek či z množství získaných klientů, a to buď pevnou částkou nebo procentem (Vybíhal, 2018).

Akordní mzda je zvláštním druhem přímé úkolové mzdy a zásadně vždy se kalkuluje ze všech příkázaných operací. Základem pro stanovení akordní mzdy je úkolová sazba za průměrné množství času potřebné na provedení jednotlivých pracovních operací, spojených se zhotovením výrobku. Skutečný pracovní výsledek zaměstnance je dán úhrnem za kvalitní a hospodárné provedení celého komplexu ve stanoveném termínu. Předpokladem použití akordní mzdy je nerušený průběh výroby, přičemž hlavní preferencí je odstranění ztrátových časů a urychlení pracovního procesu (Šubrt a kol., 2017).

2.7.5.2. Doplnkové typy formy mezd

Zaměstnavatelé pomocí variabilních složek – **prémii, odměn a osobního ohodnocení** motivují své zaměstnance k lepším výkonům a kvalitě jejich odvedené práce. Prémie (slouží ke zvýšení motivace a jsou vypláceny každý měsíc), odměny (jednorázové vyplacení nejčastěji na konci roku, např. v podobě třináctého platu) a osobní ohodnocení (dlouhodobější znak kvality práce) se považují za nenárokové složky mzdy. Vlastnost nenárokové složky spočívá tom, že o jejich plnění rozhoduje přímo zaměstnavatel. I v případě splnění podmínek (např. spokojenost klientů, dobré pracovní výsledky) nevzniká zaměstnanci nárok na tuto složku mzdy a zaměstnavatel jej nemusí vyplatit. Opakem nenárokové složky je složka nároková, kdy se jedná o ustanovení v pracovní, či jiné smlouvě o vyplacení prémie nebo odměn, pro jejichž získání zná zaměstnanec předem stanovené podmínky. Jestliže zaměstnanec splní předem vytyčené cíle (např. získání nových klientů, splnění prodejních cílů), má nárok na tuto složku mzdy a zaměstnavatel je povinen mu toto plnění poskytnout (Chládková a kol., 2017).

Odměna za pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost lze se zaměstnancem jen dohodnout, nelze ji nařídit a dle § 140 ZP činí 10 % průměrného hodinového výdělku (Schmied, 2017).

Příplatky

Mzdové předpisy určují minimální výši příplatků, kterou zaměstnavatel musí povinné vyplácet svým zaměstnancům za nadstandartní pracovní nasazení. Zákoník práce charakterizuje tyto typy povinných příplatků:

- kompenzace práce přesčas,
- kompenzace práce ve svátek,

- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- příplatek za práci v sobotu a v neděli,
- příplatek za práci v noci (Vybíhal, 2017).

Příklady na kombinaci těchto příplatků autorka uvádí v tab. 2.4

Kompenzace práce přesčas

Zaměstnanci náleží příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, pokud se svým zaměstnavatelem nedohodne jinak. Možný způsob kompenzace práce přesčas je čerpání náhradního volna, které musí být poskytnuto nejpozději do konce 3. kalendářního měsíce po vykonání práce přesčas. Podle ZP nesmí přesčasy přesáhnout víc než 8 hodin týdně nebo 150 hodin ročně (Šubrt a kol., 2017).

Kompenzace práce ve svátek

Zákon č. 245/2000 Sb. o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu určuje dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance. Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídít jen výjimečně.

Státními svátky v ČR jsou:

- 1. leden – Den obnovy samostatného českého státu,
- 8. květen – Den vítězství,
- 5. červenec – Den slovanských věrozvěstů sv. Cyrila a sv. Metoděje,
- 6. červenec – Den upálení mistra Jana Husa,
- 28. září – Den české státnosti,
- 28. říjen – Den vzniku samostatného československého státu,
- 17. listopad – Den boje za svobodu a demokracii.

Ostatními svátky v ČR jsou:

- leden – Nový rok,
- Velikonoční pondělí,
- květen – Svátek práce,
- 24. prosinec – Štědrý den,
- 25. prosinec–1. svátek vánoční,
- 26. prosinec–2. svátek vánoční.¹⁶

¹⁶ <https://www.mpsv.cz/cs/75>

V době práce ve svátek přísluší zaměstnanci přednostně (na rozdíl od práce přesčas) náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce 3. kalendářního měsíce ode dne svátku. V době čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Jestliže zaměstnanec nevyužije možnost náhradního volna a bude mu umožněno pracovat ve svátek, náleží mu oprávněně jeho průměrná mzda jako za každý pracovní den, ale navíc má nárok na speciální příplatek ve výši 100 % průměrného denního výdělku. V případě svátku na obvyklý pracovní den zaměstnance, má zaměstnanec nárok, i když v tento den nepracoval, na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku. Tento případ se týká především zaměstnanců, kteří jsou odměňováni hodinovou či úkolovou mzdou.¹⁷

Mezi nejsložitější pracovní činnosti mzdových účetních je právě problematika těchto náhrad za svátky. Pro usnadnění těchto mzdových problémů se vychází ze struktury fondu pracovní doby, která je uvedena v plánovacím kalendáři. V plánovacím kalendáři se zobrazují tyto skutečnosti:

- pracovní dny,
- dny pracovního klidu,
- dny pracovního volna,
- svátky,
- fond pracovní doby,
- fond pracovní doby včetně placených svátků.

ZP pojem „fond pracovní doby“ nezná, ale obecně lze říci, že se jedná o pracovní plán zaměstnavatele. Fond pracovní doby se dělí na dvě části, tj. na samostatný fond pracovní doby a fond pracovní doby včetně placených svátků.

Aktuální informace fondu pracovní doby pro rok 2018 při pracovní době 8 hodin denně: rok má celkem 250 pracovních dnů, tj. 2000 pracovních hodin. Fond pracovní doby včetně placených svátků činí celkem 260 pracovních dnů, tj. 2080 pracovních hodin. Placených svátku je 11 dní (Vybíhal, 2018).

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Povinností zaměstnavatele je vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky. Zákon o ochraně veřejného zdraví nařizuje zaměstnavateli provádět kategorizaci prací podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců. Na

¹⁷ <https://finexpert.e15.cz/kolik-dostaneme-za-praci-ve-svatek>

této kategorizaci nepřímo navazuje právní úprava vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování. Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci mzda a příplatek, který činí nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy (pro rok 2018 nejméně 7,32 Kč) za každý ztěžující vliv. Příplatek se násobí, pokud by ztěžujících vlivů bylo několik najednou. Některé typy ztěžujících vlivů:

- prach,
- hluk,
- chemické látky,
- vibrace,
- pracoviště určené pro léčení infekční onemocnění,
- špatné mikroklimatické podmínky, aj.¹⁸

Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Kompenzační příplatek za práci v sobotu a v neděli musí být zaměstnanci poskytnut za každou práci v sobotu a v neděli, bez ohledu na rozvrh směn. Zaměstnanci tedy přísluší k jeho dosažené mzdě i bonusový příplatek v minimální výši 10 % průměrného (hodinového) výdělku. Příplatek se poskytuje nejen za celé hodiny práce v sobotu či v neděli, nýbrž i za zlomky hodin, které zaměstnanec odpracoval v období, za které se mzda poskytuje (Vybíhal, 2018).

Příplatek za práci v noci

Příplatek za práci v noci náleží zaměstnanci, který pracuje v časovém intervalu od 22:00 hodin do 6:00 hodin, a to ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Lze však sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku (Schmied, 2017).

Tab. 2.4 Příklady na kombinaci příplatků

Text	Příplatek
Práce přesčas v sobotu	35 % Ø výdělku
Práce přesčas ve svátek	125 % Ø výdělku
Práce přesčas v noci	35 % Ø výdělku
Práce ve ztíženém prostředí (hluk a chemické látky)	$7,32 \times 2 = 14,64$ Kč

Zdroj: upraveno podle <http://www.ucto2000.cz/UCTOINFO/pk1729.htm>

¹⁸ <https://www.podnikatel.cz/zakony/narizeni-vlady-567-2006-sb-/uplne/#p7>

Mzda při uplatnění konta pracovní doby

Konto pracovní doby umožňuje vyplácet zaměstnanci stálou mzdu a zároveň mu přidělovat práci flexibilně dle potřeb zaměstnavatele. Konto pracovní doby je stále více v oblibě u zaměstnavatelů, kteří se potýkají se sezónními výkyvy poptávky, anebo velkými nárazovými zakázkami. Dle zákona jsou podmínky pro práci v kontu zaváděny u zaměstnavatele v kolektivní smlouvě anebo vnitřním předpisem, pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace. Konto pracovní doby může uplatnit pouze zaměstnavatel, který odměňuje své zaměstnance mzdou (tzv. podnikatelské sféře), nikoliv platem.

„Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance“, jak tvrdí Vybíhal (2017, s. 47).

V kontu pracovní doby náleží zaměstnanci (ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce) tzv. stálá mzda ve výši nejméně 80 % jeho průměrného měsíčního výdělku. Tato stálá mzda je zaměstnancům garantovaná, tzn. je poskytnuta v plné výši za rozvrženou i nerozvrženou pracovní dobu zaměstnavatelem v příslušném kalendářním měsíci. Může být krácena v důsledku překážek v práci, dovolené či neomluvené absenci. U dlouhodobého konta pracovní doby činí mzda zaměstnance nejméně 85 % jeho průměrného měsíčního výdělku.¹⁹

Mzda při výkonu jiné práce

Nemůže-li konat zaměstnanec práci pro jím nezaviněný prostoj (§ 207 ZP) a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku, byl-li z tohoto důvodu převeden na jinou práci, přísluší mu vedle dosažené mzdy doplatek do výše průměrného výdělku.

Nemůže-li konat zaměstnanec práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku, byl-li z tohoto důvodu převeden na jinou práci, přísluší mu vedle dosažené mzdy doplatek do průměrného výdělku (Schmied, 2017).

Plnění nepovažovaná za mzdu

Plnění, respektive ostatní plnění, která s vykonanou prací přímo nesouvisí, nelze považovat za mzdu. Nepromítají se do průměrného výdělku zaměstnance, avšak z některých plněních lze provádět srážky ze mzdy.

Za mzdu nelze především považovat:

- náhrady mzdy (např. za dobu čerpání dovolené),

¹⁹ <https://www.epravo.cz/top/clanky/konto-pracovni-doby-v-praxi-105273.html>

- odstupné (při výpovědi ze strany zaměstnavatele),
- cestovní náhrady,
- odměna za pracovní pohotovost (jestliže nedojde k výkonu práce),
- odchodné,
- výnosy ze zaměstnaneckých akcií, a jiné (Šubrt a kol., 2017).

2.7.6. Mzdové postihy

V českém pracovním právu není zaměstnavateli povoleno ukládat svému zaměstnanci pokuty, nebo jakékoliv jiné mzdové postihy, např. za pozdní příchody či jiné drobné prohřešky. V ustanovení § 346b odst. 1 ZP je přímo vyjádřen zákaz, že: „*zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá*“. Peněžní postih nesmí být uložen ani v tom případě, že by se na tom zaměstnavatel dohodl se svým zaměstnancem, a ten by s tímto návrhem souhlasil. Jednalo by se tak o bezdůvodné obohacení na straně zaměstnavatele a zaměstnanec by měl možnost domáhat se jeho vrácení. Jestliže zaměstnanec poruší své pracovní povinnosti, zaměstnavatel je oprávněn potrestat disciplinárními postupy, např. prostřednictvím vytýkacího dopisu, nebo v případě zvlášť hrubého porušení pracovního řádu vztahujícího se k vykonávané práci i ukončením pracovního poměru (Šubrt, 2016), (Schmied, 2017).

2.7.7. Srážky ze mzdy

Srážky ze mzdy představují ve většině případů nedobrovolné krácení odměny zaměstnance za účelem uspokojení jeho doposud neuhrazených dluhů, respektive závazků. Mezi hlavní prameny právní úpravy srážek ze mzdy patří zejména ZP, NOZ, exekuční, správní a daňový řád, aj. Zaměstnavatel má povinnost evidovat údaje o srážkách ze mzdy. Údaje obsahují jména a příjmení, adresy (jde-li o FO), názvy a sídla (jde-li o PO), a týkající se písemnosti o prováděných srážkách. Tři základní skupiny případů srážek ze mzdy:

- srážky na základě zákona,
- srážky na základě dohod,
- k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace.

Žádná z těchto uvedených srážek není nadřazena či podřazena jiné srážce. Všechny tři skupiny srážek jsou si rovnocenné (Brebura, 2016).

2.7.7.1. Srážky ze mzdy v případech stanoveným zákonem

Srážky ze mzdy, které nevyžadují písemný souhlas zaměstnance, můžeme rozdělit na povinné a nepovinné (na něž má zaměstnavatel oprávnění). Mezi povinné platby, které se odvádějí z hrubé mzdy se řadí především:

- záloha na daň z příjmů FO ze závislé činnosti,
- pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti,
- pojistné na zdravotní pojištění.

Mezi nepovinné platby, které se odvádějí z čisté mzdy se řadí především:

- nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady,
- náhradu mzdy za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil, popř. ani neměl právo, aj.

(Breburda, 2016).

Mezi srážky stanovené zákonem patří také částky postižené výkonem rozhodnutí nařízených soudem, soudním exekutorem, dále také úřední exekuce nařízené správcem daně (tj. finanční úřad), nebo orgánem samosprávního územního celku či zdravotní pojišťovnou. Exekuční srážky je souhrnný název pro všechny zde uvedené případy.

V případě exekučních srážek je nutné rozlišit, zda se jedná o pohledávky přednostní (pohledávky za státními institucemi, náhrady škody způsobené ublížením na zdraví či úmyslným trestným činem), nepřednostní (pohledávky za nesplacené úvěry, půjčky) nebo úhrada běžného výživného. Úhradu běžného výživného je nadřazená přednostním i nepřednostním pohledávkám (Chládková a kol., 2017)

2.7.7.2. Dohoda o srážkách ze mzdy

Existuje-li v pracovněprávních vztazích řádně uzavřená dohoda o srážkách ze mzdy, zaměstnavatel má oprávnění disponovat se mzdou zaměstnance k uspokojení svých pohledávek. Řádné uzavření této dohody obsahuje určité formální náležitosti (přesné označení zaměstnavatele i zaměstnance, popis i výše pohledávky zaměstnavatele, o níž se v dohodě jedná, a sjednanou výši srážek, aj.). Může se jednat o dohody:

- o náhradě škody způsobené zaměstnavateli,
- o srážkách stravného,
- použití služebního telefonu nebo vozidla k soukromým účelům apod.

Dohoda o srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem musí být vždy uzavřena písemně, přičemž výše jednotlivých srážek nesmí činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí. Zákon připouští, aby i po skončení pracovního vztahu dohoda nadále

pokračovala. Závazek, který měl zaměstnanec u svého bývalého zaměstnavatele se mu i nadále strhává ze mzdy, kterou pobírá od svého nového zaměstnavatele.²⁰

2.7.8. Splatnost a výplata mezd

V pracovní smlouvě nemusí být ujednány podmínky splatnosti a termínu výplaty mezd, avšak zaměstnavatel o tom musel zaměstnance písemně informovat v jiném dokumentu při nástupu do zaměstnání. Dle § 141 ZP je splatnost mzdy stanovena po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanci vznikl nárok na mzdu nebo na některou její složku. Jestliže je měsíční mzda za práci vykonávaná v lednu, její splatnost musí proběhnout do konce února. Avšak v praxi se běžně setkáváme s tím, že termín výplaty je obvykle dřívější než konec následujícího kalendářního měsíce. Termín výplaty může být 5., 10. nebo třeba 15. den v měsíci. Případně-li termín výplaty na sobotu či svátek, je nutné vyplatit mzdu v nejbližší předcházející pracovní den. Výplata bude vyplacena následující pracovní den v případě, že termín výplaty připadne na neděli, není-li ujednáno vnitřním předpisem jinak. Výplata mzdy zaměstnanci může být prováděna hotovostním (mzda se vyplácí na pracovišti a v pracovní době), nebo v dnešní době spíše bezhotovostním převodem na bankovní účet zaměstnance. Jestliže si zaměstnanec přeje posílat svou výplatu na jiný účet, musí předložit svému zaměstnavateli písemné zmocnění.²¹

2.7.9. Účetní aspekty mzdy

Jak tvrdí Šubrt: „Zúčtováním mzdy je nutné rozumět souhrn všech operací zaměstnavatele – konkrétně jeho mzdové účtárny – jimiž zpracovává výslednou mzdu za období její splatnosti (zúčtovací období)“ (2016, s. 108). Jinými slovy lze obecně říci, že na základě všech shromážděných podkladů musí být mzda zaúčtována v tom období, v kterém byla práce vykonávána. Mezi základní dokumentaci se řadí především evidence odpracované doby za uplynulý kalendářní měsíc, případné rozhodnutí o mzdových složkách, doklady o čerpání dovolené či o srážkách ze mzdy příslušných zaměstnanců, aj. Základní jednotlivé kroky při zúčtování mezd:

- shromáždění podkladů,
- vyčíslení hrubé mzdy,
- úprava hrubé mzdy pro následný výpočet daně a pojistného,
- výpočet čisté mzdy,

²⁰ <https://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast6h8.aspx>

²¹ <https://zakony.kurzy.cz/262-2006-zakonik-prace/paragraf-327/>

- odvod srážek,
- výpočet částky k výplatě,
- vyplnění mzdového listu zaměstnance (Šubrt, 2016).

Autorka uvádí ukázkový příklad na výpočet hrubé mzdy (dále jen HM) u fiktivního pracovníka, viz údaje v tab. 2.5

Tab. 2.5 Údaje fiktivního pracovníka pro výpočet HM

Rozsah práce	40 hodin/týden
Forma mzdy	časová
Hodinová mzda	90 Kč
Ø hodinový výdělek	100 Kč
Pracovní doba	6:00 - 14:00

Zdroj: vlastní zpracování

Dále zaměstnanec pracoval ve svátek 28. září od 6:00 do 17:00 hodin. Svátek připadal na obvyklý pracovní den zaměstnance. Po dohodě se zaměstnavatelem se pracovník rozhodl, že nebude čerpat náhradní volno za práci ve svátek. Práce v době od 14:00 do 17:00 hodin je prací přesčas nad rámec obvyklé pracovní doby. Výpočet hrubé mzdy zaměstnance za měsíc září, viz tab. 2.6

Tab. 2.6 Výpočet HM zaměstnance za měsíc září

Základní mzda: 21 směn po 8 hodinách práce = $21 * 8 * 90$ Kč	15 120,00 Kč
Mzda za 11 hodin práce ve svátek 28. září = $11 * 90$ Kč	990,00 Kč
Zvýšení mzdy za 3 hodiny práce přesčas (14:00 - 17:00) = $3 * (0,25 * 100)$ Kč	75,00 Kč
Zvýšení mzdy za 11 hodin práce ve svátek = $(11 * 100)$ Kč	1 100,00 Kč
Celkem HM zaměstnance za měsíc září	17 285,00 Kč

Zdroj:

upraveno podle <https://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/prikldvypocethrubemzdyzamestnance.php>

Nejmenovaný pracovník má tedy za měsíc září HM ve výši 17 285 Kč, podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků (tzv. růžový papír) a uplatňuje si slevu na 1 vyživované dítě. Zaměstnanci se pravidelně sráží ze mzdy 2 000 Kč jako exekuční srážka. Jaká bude jeho částka k výplatě?

Výpočet částky k výplatě a následné zaúčtování souvisejících případů, viz tab. 2.5 a tab. 2.6:

1. K HM přičteme 9 % ve formě zdravotního a 25 % ve formě sociálního pojištění, které odvádí za pracovníka zaměstnavatel. Tímto krokem nám vznikne základ pro výpočet daně, tzv. superhrubá mzda (dále jen SHM), která se zaokrouhluje na stokoruny nahoru.
2. Z této SHM vypočítáme 15% daň z příjmu, kterou zaokrouhlujeme na celé koruny. Výsledná částka je měsíční zálohou na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti před odečtením daňových slev (Marková, 2018).

Zaměstnanec v pracovním poměru podepsal prohlášení k dani, tudíž má nárok na slevy na dani.

3. Od vypočtené daně odečteme měsíční slevu na poplatníka, která činí pro rok 2018 částku ve výši 2 070 Kč. Je-li sleva vyšší než vypočítaná daň, poté se daň rovná nule. U slevy na dítě náleží zaměstnanci tzv. daňový bonus, jestliže je větší než daň. Daňové zvýhodnění na první dítě se oproti roku 2017 zvyšuje o 150 Kč měsíčně, tudíž sleva za první vyživované dítě pro rok 2018 činí částku ve výši 1 267 Kč.
4. Dále z HM vypočítáme sociální (6,5 %) a zdravotní (4,5 %) pojištění, které si platí zaměstnanec. Také zaokrouhlujeme na celé koruny nahoru.
5. Abychom dostali částku čisté mzdy, musíme HM snížit o sociální a zdravotní pojištění zaměstnance a o zálohu na daň po odečtení slev. Z čisté mzdy se nadále sráží i povinné srážky (Marková, 2018).

Ve výsledku se částka k výplatě počítá jako HM, od které se odečte zdravotní pojištění, sociální pojištění, daň po slevách, ostatní závazky zaměstnance, popř. se přičte daňový bonus nebo náhrada mzdy za pracovní neschopnost.²²

Tab. 2.7 Výpočet částky k výplatě zaměstnance

Text	Částka
Hrubá mzda	17 285 Kč
Superhrubá mzda (základ daně)	23 163,00 Kč
SHM zaokrouhlená	23 200,00 Kč
Sociální pojištění – zaměstnavatel	4 322,00 Kč
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel	1 556,00 Kč
Sociální pojištění – zaměstnanec	1 124,00 Kč

²² <https://www.uctovani.net/clanek.php?t=Uctovani-mezd&idc=60>

Text	Částka
Zdravotní pojištění – zaměstnanec	778,00 Kč
Záloha na daň před odečtením slev na dani	3 480,00 Kč
Sleva na dani (poplatník)	2 070,00 Kč
Záloha na daň po odečtení slevy	1 410,00 Kč
Sleva na dítě	1 267,00 Kč
Výsledná daň	143,00 Kč
Text	Částka
Čistá mzda	15 240,00 Kč
Srážky ze mzdy	2 000,00 Kč
Částka k výplatě	13 240,00 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 2.8 Zaúčtování případů souvisejících se mzdou zaměstnance

Případ	Částka	MD	D
Hrubá mzda	17 285,00 Kč	521	331
Sociální pojištění zaměstnance	1 124,00 Kč	331	336/1
Zdravotní pojištění zaměstnance	778,00 Kč	331	336/2
Záloha na daň	143,00 Kč	331	342
Spoření, výživné, jiné srážky	2 000,00 Kč	331	379
Sociální pojištění – zaměstnavatel	4 322,00 Kč	524	336/1
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel	1 556,00 Kč	524	336/2
Výplata mzdy	13 240,00 Kč	331	211 nebo 221

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnavatel je povinen platit za své zaměstnance zdravotní a sociální pojištění ve výši 34 % z hrubé mzdy zaměstnance. Pro zaměstnavatele tento výdaj znamená náklad, který eviduje v účetnictví na účtu 524. Tento náklad je daňově uznatelný (zaměstnavatel má oprávnění snížit si základ pro výpočet daně) jen v případě, jestliže je zdravotní a sociální pojistné uhrazeno do konce měsíce následujícího po uplynutí zdaňovacího období. V případě neuhrazení pojistného do konce následujícího měsíce po uplynutí zdaňovacího období se považuje tento výdaj jako daňově neuznatelný a nelze uznat pro daňové účely (Marková, 2018).

2.8. Zaměstnanecké benefity

Poskytované zaměstnanecké výhody, ať už v peněžním či nepeněžním plnění, firmy realizují nad rámec sjednané mzdy pracovníka, a to za účelem motivace zaměstnanců a posílení pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli. Díky těmto zaměstnaneckým výhodám mají zaměstnanci pocit, že pro ně jejich zaměstnavatel dělá něco navíc, a to vede k lepším pracovním podmínkám na pracovišti. Zaměstnanecké benefity nejsou právně vymahatelné ani upravované zákonem, čímž mají firmy možnost nastavení si vlastního benefičního programu podle svých potřeb. Průkopníkem zaměstnaneckých benefitů v České republice nebyl nikdo jiný než Tomáš Baťa. Tomáš Baťa se staral o své zaměstnance obzvlášť dobře, zejména dbal na jejich stravování, zdravotní péči i volnočasové aktivity. V tzv. Baťově škole si mohli pracovníci zvyšovat svou kvalifikaci, což mělo za následek i zvýšení jejich mzdy. Zaměstnanecké benefity se dělí z hlediska nároku na benefit na dva způsoby:

- poskytované plošně všem zaměstnancům, nebo
- poskytované pouze vybrané skupině zaměstnanců.

Mezi selektivně poskytované benefity se řadí především používání služebního auta i pro soukromé účely zaměstnance, hrazení dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání, možnost home office (tzn. práce z domova), aj. (Macháček, 2017).

Tab. 2.9 TOP 10 nejposkytovanějších benefitů

Pořadí	Text
1.	Stravenky
2.	Placená dovolená nad rámec čtyř týdnů
3.	Vánoční párty
4.	Pružná pracovní doba
5.	Firemní mobilní telefon k soukromým účelům
6.	Jazykové vzdělávání
7.	Občerstvení na pracovišti
8.	13.plat/14.plat/pravidelné bonusy
9.	Teambuilding a sportovní aktivity
10.	Home office - práce z domova

Zdroj: (vypracováno podle Macháčka, 2017, s. 4)

2.8.1. Moderní odměňování pracovníků

Řadu zaměstnaneckých benefitů považují zaměstnanci za samozřejmost, a tudíž tyto benefity ztrácejí na motivačním účinku. Mezi moderní formy odměňování pracovníků se v poslední době řadí systém tzv. **cafeterie**. Tento systém umožňuje zaměstnancům zvolit si z benefítních výhod dle svých osobních preferencí. Nabídku výhod a služeb poskytovaných v rámci systému cafeterie může tvořit např. příspěvek na masáže, rehabilitace, jazykové kurzy, lístky do kina nebo do divadla, fitness služby, zvýhodněné finanční půjčky, slevy na firemní produkty, aj.

Ve větších podnicích se zřizují **závodní jídelny**, kde si zaměstnanci mohou vybrat z široké nabídky jídel za příznivější ceny než v mnohých restauracích. V některých společnostech mají dokonce různé jídlo a pití k dispozici po celý den.

Nepříliš rozšířeným, avšak velmi moderním benefitem, jak zaměstnavatel může nalákat potenciální uchazeče do zaměstnání jsou **firemní školky**. Primární funkcí těchto firemních školek je sladění pracovního a rodinného života zaměstnance. Tyto programy péče o zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené umožňují snazší návrat zákonných zástupců do zaměstnání (NELSON, 2012).

Stále více rozšířenějším benefitem je nahrazování papírových stravenek za **stravenky v elektronické podobě**. Zaměstnavatel každý měsíc nahraje příslušnou částku zaměstnanci na jeho kartu. Způsob použití je nastaven na stejném principu jako platba platební kartou. Základní výhody zaměstnavatelů díky elektronickým stravenkám:

- snížení administrativy spojenou s interní distribucí,
- úspora času při předávání stravenek zaměstnancům,
- úspora nákladů na jejich vydání a doručení,
- nemyšlení na jejich bezpečné skladování.

Základní výhody zaměstnanců díky elektronickým stravenkám:

- zaplacení na koruny přesně,
- úspora místa díky jediné kartě, na které jsou nahrány všechny stravenky,
- při ztrátě či odcizení je možnost blokace karty a následné vystavení nové karty se stejným stavem účtu ²³

²³<https://www.edenred.cz/content/uzivatel/vse-o-nasich-produktech/stravenky/ticket-restaurant-karta>

Mezi čím dál tím oblíbenější firemní benefit patří **sick days**. Zaměstnavatelé nabízí 3-5 dnů zdravotního volna v rámci celého roku. Zaměstnanec při náhlé nevolnosti či nachlazení nemusí jít okamžitě k doktorovi a zbytečně si brát nemocenské volno. Hlavní výhody sick days:

- zaměstnanec může zůstat doma bez lékařského potvrzení,
- během sick days je zaměstnanci vyplacena standartní mzda,
- sick days se neodečítají z dovolené,
- nevyčerpané sick days mohou být převedeny do dalšího roku.²⁴

Tab. 2.10 TOP 10 nežádanějších benefitů

Pořadí	Text
1.	Jazykové vzdělávání
2.	13.plat/14.plat/pravidelné bonusy
3.	Placená dovolená nad rámec čtyř týdnů
4.	Pružná pracovní doba
5.	Home office – práce z domova
6.	Stravenky
7.	Placená krátkodobá nemoc, sick days
8.	Vzdělávání/Training Program
9.	Firemní mobilní telefon k soukromým účelům
10.	Možnost nadpracovat si hodiny

Zdroj: (vypracováno podle Macháčka, 2017, s.4)

²⁴ <https://www.vimvic.cz/clanek/co-je-to-sick-day>

3. Analýza mzdového systému ve vybrané společnosti

Sportovní a rekreační zařízení města Ostravy, s.r.o. je považována za největšího poskytovatele sportovních a rekreačních aktivit v Ostravě. Činnost poskytovaná společností SAREZA obyvatelům města je dotovanou službou, výše provozní dotace kryje zhruba polovinu provozních nákladů společnosti, neboť primárně provozování bazénů nemůže být v mnoha ohledech komerčně poskytovanou službou i ve vztahu k návštěvnosti areálů.

Společnost Sportovní a rekreační zařízení města Ostravy, s.r.o. (dále jen SAREZA) byla založena statutárním městem Ostrava v roce 1997, a konkrétní datum vzniku společnosti je 28.11.1997. Cílem bylo zajistit veřejnosti města a jejího okolí kvalitní zázemí pro sportovní a rekreační aktivity. Statutární město Ostrava je také jediným vlastníkem společnosti SAREZA se 100 % majetkovou účastí statutárního města Ostrava. Vize a cíle společnosti SAREZA jsou přímo ovlivněny investičními možnostmi a finančními prostředky investovanými do zvelebení areálů a rekonstrukcí jednotlivých technologií a budov.²⁵

SAREZA je zkratka prvních písmen obsáhlého názvu „Sportovní A REkreační ZAřízení města Ostravy, s.r.o. V roce založení tvořily společnost pouze tři areály, které jsou dodnes obsaženy i v logu společnosti (viz obr. 3.1). Konkrétně se jednalo o Zimní stadion, Letní koupaliště a Krytý bazén. Dalším specifikem je pro SAREZU její vlastní maskot – tučňák Rudolf.

Obr. 3.1 Logo Sportovního a rekreačního zařízení města Ostravy, s.r.o



Zdroj: www.sareza.cz

Postupně během let se výčet areálů rozrůstal a k dnešnímu dni společnost SAREZA provozuje celkově 10 areálů, z toho 7 s celoročním provozem v různých obvodech města Ostravy. O jaké areály se společnost SAREZA rozrostla a jaké zlomové okamžiky společnost SAREZA zasáhly, uvádí autorka v tab. 3.1.

²⁵ <http://www.sareza.cz/historie/>

Tab. 3.1 Přírůstky areálů a celkové změny společnosti SAREZA v jednotlivých letech

Rok	Text
1997	Zimní stadion, Letní koupaliště, Krytý bazén (Ostrava – Poruba)
1998	Zimní stadion Ostrava – Poruba vyhlášen stavbou roku
2000	Příbytí Sportovní haly (Ostrava – Přívoz)
2001	Dostavěn Hotel Sport Club*** a Sportovní areál Poruba
2003	Nárůstek o Lázně Moravská Ostrava -> dnešní Vodní svět
2003	Celoroční provoz zimního bruslení, díky zastřešení
2006	Nárůst o Vodní areál Jih
2007	Zprovozněn Sportovní areál Volgogradská (od 2016 již SAREZA neprovozuje)
2008	Příbytí Ozdravného centra Ještěrka
2011	Tradiční vánoční kluziště na Masarykovém náměstí
2014	Nárůstek o Sportovní areál U Cementárny (In-line Park)
2015	Hotel Sport Club*** přejmenován na SAREZA HOTEL***
2015	Zimní stadion Ostrava-Poruba (hala č. 1) přejmenována na RT TORAX ARENA

Zdroj: upraveno podle <http://www.sareza.cz/historie/>

3.1. Předmět podnikání k 31.12.2016

Dle výroční zprávy z roku 2016 se společnost SAREZA zabývá především:

- poskytováním tělovýchovných a sportovních služeb v oblasti tělovýchovy a sportu,
- provozováním solárií,
- masérským, rekondičním a regeneračním službám,
- výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona,
- hostinskou činností,
- čištěním a praním textilů a oděvů,
- prodejem kvasného lihu, konzumního lihu a lihovin.²⁶

3.2. Organizační struktura

Působnost valné hromady u společnosti SAREZA vykonává především Rada města Ostravy.

²⁶ file:///C:/Users/User/Downloads/vyrocní%20zpráva%202016%20(1).pdf

V průběhu sledovaného období (rok 2016) došlo k několika změnám ve veřejném rejstříku, konkrétně došlo ke změnám ve složení dozorčí rady. Dle posledních dostupných informací se dozorčí rada skládá z:

- předsedy – Ing. Ivo Furmančík,
- místopředsedy – Ing. et Ing. Martin Drastich, Ph.D., MBA,
- a dalších členů – Ing. Jiří Bochňák, Jindřich Středula, doc. Ing. Robert Čep, Ph.D..

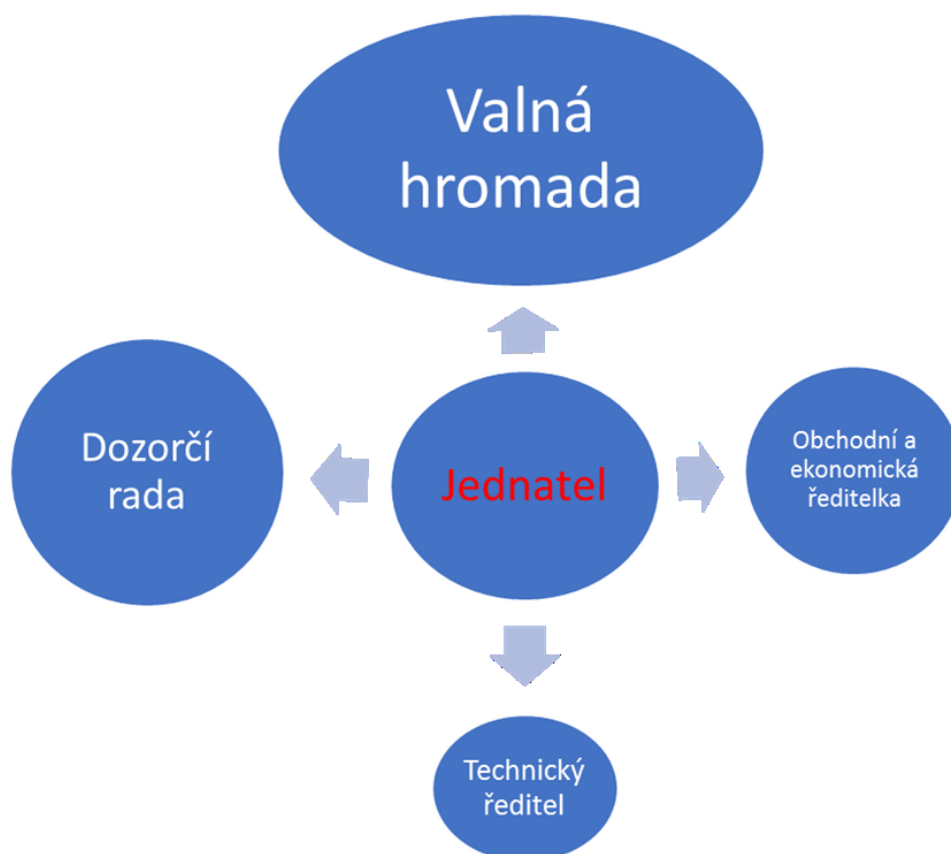
Mezi výkonné vedení společnosti SAREZA k 31. 12. 2016 patří především:

- jednatel společnosti – Ing. Jaroslav Kovář,
- obchodní a ekonomická ředitelka - Ing. Simona Piperková,
- provozní ředitel – Pavel Ehler,
- technický ředitel - Ing. Pavel Kalus.²⁷

Jednatel společnosti je ústřední osobou, propojenou mezi všemi organizačními stupni, viz obr. 3.2

²⁷ file:///C:/Users/User/Downloads/vyrocní%20zprava%202016%20(1).pdf

Obr. 3.2 Organizační struktura společnosti SAREZA



Zdroj: vlastní zpracování

Do organizační struktury se dále řadí i neméně důležité pod útvary, které jsou přímo napojeny na výkonné vedení společnosti. Jedná se zejména o:

- asistentku jednatele společnosti,
- vedoucího útvaru IT
 - správce sítě,
 - správce informačních technologií,
- revizního a bezpečnostního technika,
- vedoucího ekonomického úseku
 - ekonom,
 - hlavní pokladní,
 - účetní mzdový a personální referent,
 - mzdový referent,
 - hospodářsko-správní a skladový referent.²⁸

²⁸ file:///C:/Users/User/Downloads/vyrocní%20zpráva%202016%20(1).pdf

3.3. Areály společnosti SAREZA

Společnost SAREZA jak již bylo výše autorkou zmíněno, provozuje celkově 10 areálů, které jsou rozděleny do pěti obvodových částí města Ostravy. Výčet jednotlivých obvodů města Ostravy a areálů společnosti je uveden v tab. 3.2

Tab. 3.2 Areály společnosti SAREZA v jednotlivých obvodech města Ostravy

Části obvodu	Areály
OSTRAVA-PORUBA	KRYTÝ BAZÉN
	LETNÍ KOUPALIŠTĚ
	REHABILITACE
	RT TORAX ARENA
	SAREZA HOTEL***
OSTRAVA-JIH	VODNÍ AREÁL
MORAVSKÁ OSTRAVA A PŘÍVOZ	SPORTOVNÍ HALA
	(Vánoční kluziště!!!)
	VODNÍ SVĚT!!! (Čapkárna)
OSTRAVA-BARTOVICE	OZDRAVNÉ CENTRUM JEŠTĚRKA
OSTRAVA-VÍTKOVICE	IN-LINE PARK

Zdroj: vlastní zpracování

3.3.1. Popis služeb vybraných areálů

Krytý bazén Ostrava-Poruba (dále jen KBOP)

Areál v celoročním provozu nabízí širokou škálu svých rekondičních a regeneračních aktivit ať už s vodou, či bez vody. Ve vnitřní části areálu se nachází bazénové centrum s 50metrovým vnitřním plaveckým bazénem, který je největší v celém Moravskoslezském kraji. Mezi další vybavení vnitřní části patří oblíbené saunové centrum, masérské služby, provozování solárií a také atraktivní fitness centrum, které v roce 2015 bylo rozšířeno o další prostory a vybavení. Velmi atraktivní je také 100metrový tobogán, který je z části průhledný a jde vidět na vnější prostředí areálu. Poté se návštěvník tobogánu ponoří do tmy, kterou poté vystřídá efektivní vnitřní osvětlení a při dojezdu je informační tabule o čase jízdy a o denním rekordu jízdy. Vnější část areálu tvoří 25metrový bazén, dětské brouzdaliště (rekonstrukce v roce 2017), hřiště pro plážový volejbal, terasa s lehátky a rozsáhlá travnatá louka k opalování. Venkovní areál byl v roce 2015 doplněn o dětské hřiště. V roce 2016 proběhlo v KBOP několik rekonstrukcí a stavebních úprav (interiérové úpravy vstupu a pokladen, rozšíření prostor pro

občerstvení návštěvníků, stavební úpravy v prostoru sprchování za účelem zvýšení komfortu pro návštěvníky, pořízení vybavení do míst vyhrazených pro kuřáky ve venkovní části areálu. Návštěvnost vnitřního areálu byla oproti předchozím rokům nižší, neboť v období od července do listopadu byl vnitřní areál uzavřen z důvodu rekonstrukce vzduchotechniky.

Novinkou roku 2017 bylo zhotovení II. etapy modernizace venkovního areálu KBOP. Venkovní 25metrový bazén byl rozdělen na 2 bazény, z nichž jeden o rozměrech 2krát 16 metrů je určen jen pro letní provoz a zároveň je obohacen o vodní atrakce (protiproud, vzduchová lehátka a lavice, masážní lavice apod.), a druhá část o rozměru 7 x 11 metrů slouží celoročně, kdy k relaxaci přispívají masážní lavice a vodní tryska. Teplota vody se pohybuje v zimních měsících okolo 30–35 stupňů Celsia a v létě cca 26 stupňů. Finanční náklady za zhruba 30 milionů Kč byly plně hrazeny dotací poskytnutou statutárním městem Ostrava.²⁹

V jednání je již také III. etapa modernizace venkovního areálu KBOP, kdy projekt byl již zpracován (viz obr. 3.3). Lidé budou mít v areálu k dispozici louku pro sport, slunění, odpočinek a mohou v něm využít také řadu atrakcí (tobogany, skluzavky nebo řeka, která bude variabilní – chvíli líná, pak divoká, bude bublat nebo masírovat).

Obr. 3.3 III. etapa modernizace venkovního areálu krytého bazénu



Zdroj: www.moravskoslezsky.denik.cz/zpravy_region/areal-kryteho-bazenu-se-rozsiri-plavat-bude-mozne-venku-i-v-zime-20160731.html

²⁹ <http://www.sareza.cz/kryty-bazen-ostrava-poruba/>

Vodní svět SAREZA!!! (dále jen VSS)

Areál, jemuž nikdo neřekne jinak než „Čapkárna“ (podle sousedství s tělovýchovným zařízením Čapkova sokolovna). Tento areál s celoročním provozem se dělí na vnitřní a venkovní část. Vnitřní část areálu tvoří 25metrový plavecký bazén, skákací prkno, dětské brouzdaliště, 100metrový tobogán, wellness centrum, kde si zákazníci mohou vybrat z široké škály wellness služeb, jako je např. finská sauna, infasauna, Kneippův chodník, hydromasážní vany, sluneční louka, vyhřívaná lehátka, parní lázně, relaxační a ochlazovací bazén, odpočívárna. Dále vnitřní část areálu poskytuje služby solária, fitness centrum se špičkovou výbavou, a v neposlední řadě i vodní jeskyni s atrakcemi. Venkovní část areálu nabízí především 25metrový plavecký bazén, relaxační bazén, 25metrovou skluzavku a další četné vodní atrakce. Samozřejmě je zázemí pro návštěvníky, dětské brouzdaliště, dětské hřiště a hřiště na plážový volejbal. V roce 2016 proběhly také nové investice a stavební úpravy, jako je např. rekonstrukce finské sauny včetně pořízení nového vybavení, stavební úpravy prostoru wellness za účelem zvýšení komfortu pro návštěvníky, renovace venkovních a travnatých ploch, pořízení vybavení do míst vyhrazených pro kuřáky ve venkovní části areálu, aj.³⁰

Letní koupaliště Ostrava-Poruba (dále jen LKOP)

Mezi „Ostravské nej“ se hrdě řadí LKOP, neboť svou rozlohou vodní plochy (41 200 m²) je největším koupalištěm v celé střední Evropě. Tato vodní plocha je naplněna 70 000 m³ vody. LKOP je sezonním areálem, kde si za slunečného počasí užívá koupání, vodní a sportovní atrakce až 20 tisíc návštěvníků. Vodní atrakce zahrnují kromě velkého plaveckého bazénu také bazén pro neplavce, 100metrový tobogán, tři 60metrové skluzavky a dětské brouzdaliště s atrakcemi. Atraktivních aktivit bez vody je nespočet, ať už hřiště pro plážový volejbal či nohejbal, tenisové kurty a minigolf, streetball, prostor pro hraní ruských kuželek, pétanque a elektronické šipky, tak také zastíněné pískoviště s atrakcemi, dřevěný hrad a elektro lodičky pro děti. Celý areál obklopují stánky s občerstvením, bufety či tropico bary. Nedílnou součástí areálu je parkoviště s celkovou kapacitou pro přibližně 600 parkovacích míst. V roce 2016 proběhly také investice do nových pitných studánek a bylo pořízeno nové vybavení do míst vyhrazených pro kuřáky.³¹

³⁰ <http://www.sareza.cz/vodni-svet/>

³¹ <http://www.sareza.cz/letni-koupaliste-ostrava-poruba/>

Vodní areál Jih (dále jen VAJ)

V největším ostravském městském obvodu Ostrava-Jih se od roku 2006 provozuje vodní areál, který je každoročně otevřen od konce května do září a také přilehlý sportovní areál, který je každoročně otevřen od dubna do října. Vodní areál se může pyšnit 50metrovým plaveckým bazénem se šesti dráhami, relaxačním bazénem s vodními atrakcemi (jako jsou např. vířivé bazény, šplhací síť, proud divoké řeky, chrlič, vodní dělo, stěnové masážní trysky, vodní stěny, dnové masáže, vodní a vzduchové lavice či podvodní lehátka) a také dětským brouzdalištěm. Svoji oblíbenost u zákazníků si areál získal především díky skluzavkám dlouhým 16 metrů, obřím tobogánům o délce 86 metrů a strmé (avšak trochu nebezpečné) skluzavce „kamikadze“ o délce 20 metrů. Přilehlé sportoviště je vybaveno kurty pro plážový volejbal a tenis, fotbalovým hřištěm s umělou trávou a tartanovými kurty pro nohejbal a volejbal. Půjčovna lehátek a slunečníků, odborně zaškolený personál a plavčíci starající se o bezpečnost svých návštěvníků jsou nedílnou součástí služeb VAJ. Teplotní rekordy v létě 2015 vykazaly VAJ nejvyšší návštěvnost od dob jeho působení. V roce 2016 bylo pořízeno nové vybavení do míst vyhrazených pro kuřáky.³²

Multifunkční areál (dále jen MA)

Multifunkční areál – spíše známý pod názvem Zimní stadion Ostrava-Poruba. Tento areál je celoročně v provozu a nabízí mnoho aktivit. Víceúčelová hala RT TORAX ARENA pojme necelých 5 000 diváků. V této hale proběhla (již pátým rokem) i největší vysokoškolská akce – Hokejové derby Vysoké školy Báňské proti Ostravské univerzitě. Hala poskytuje také hokejové tréninky a veřejné bruslení a diskotéky na ledě, zázemí areálu se šatnami pro hokejisty či bruslaře, baletní sál, klubovna, rehabilitační komplex se saunou, masáží a posilovnou aj. V roce 2016 bylo investováno do instalace sněhových zábran a také byl rozšířen počet klimatizovaných prostor v areálu.³³

Sportovní areál U Cementárny (dále jen SAC)

Areál, který je v provozu od roku 2014 a v České republice je považován za ojedinělý, je právě SAC. Vzhledem k závazku zpřístupnění areálu veřejnosti zdarma byly náklady na provoz tohoto střediska financovány z dotačních prostředků zřizovatele. Tento areál je výjimečný právě pro své tři in-line dráhy. Kratší dráha ve tvaru oválu má délku 200 metrů, delší dráha s asfaltovým povrchem je dlouhá 400 m, a nakonec nejdelší in-line dráha, tahající se přes lesopark s postranními lavičkami a umělým osvětlením činí celkovou délku 1 200 metrů. Nabízí

³² <http://www.sareza.cz/vodni-areal-jih/>

³³ <http://www.sareza.cz/rt-torax-arena/>

se celá řada sportů (např. nohejbal, volejbal, tenis či streetball), pro které slouží multifunkční hřiště. Na své si přijdou i ti nejmenší, a to konkrétně na dětském hřišti obsahující dětský kolotoč, trampolíny a pískoviště. Pro teenagery je k dispozici atraktivní lezecká stěna.³⁴

SAREZA HOTEL* (dále jen SH)**

Standardní tříhvězdičkový hotel střední třídy je umístěn hned vedle víceúčelové haly RT TORAX ARENA. Díky novým investicím, jsou pokoje plně klimatizované a jejich interiér je moderně vybaven. Pokoje jsou rozdělené do čtyř kategorií, a to konkrétně na pokoje Komfort, Standard Plus, Standard a Standard family. Součástí SH je také restaurace, která slouží nejen pro své hosty, ale také pro širokou veřejnost, např. k pořádání oslav v salónku.³⁵

Vánoční kluziště!!!

V roce 2017 proběhl na Masarykově náměstí již osmý ročník každoročních radovánek na osvětleném, vánočně nazdobeném kluzišti o velikosti 30x15 metrů. Tento projekt je spolufinancován statutárním městem Ostrava, městským obvodem Moravská Ostrava a Přívoz a dalšími významnými partnery, což umožňuje všem návštěvníkům užít si bruslení zcela zdarma. Zpoplatněna je pouze šatna, zapůjčení a broušení bruslí. Hlavním hrdinou a zároveň každoročním zahajovatelem sezóny Vánočního kluziště!!! je proslulý maskot SAREZY – tučňák Rudolf.³⁶

3.4. Pracovněprávní vztahy

Společnost SAREZA má uzavřenou kolektivní smlouvu, vztahující se na všechny zaměstnance společnosti SAREZA se základní organizací odborového svazu UNIOS Sportovní a rekreační zařízení města Ostravy, s.r.o. (dále jen odborová organizace).

Povinností zaměstnavatele (společnosti SAREZA) je písemně informovat předsedkyni odborové organizace 1x ročně zejména o:

- vývoji mezd a o průměrném výdělku u dělnických profesí a u technickohospodářských pracovníků (dále jen THP),
- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele, důsledcích jeho činností na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích,

³⁴ <http://www.sareza.cz/in-line-park/>

³⁵ <http://www.sareza.cz/sarezahotel/>

³⁶ <http://www.sareza.cz/vanocni-kluziste/>

- zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních,
- stavu a struktury zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

3.4.1. Sjednání pracovního poměru

Pracovněprávní způsobilost zaměstnance je upravena ustanovením § 6 ZP, který tvrdí, že „zaměstnancem je FO, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“. Společnost SAREZA je povinna zajišťovat rovné zacházení vůči všem svým zaměstnancům, a to i vůči zaměstnancům, kteří mají uzavřenou pracovní smlouvu na dobu určitou. Dále je povinna zabezpečit, aby každý zaměstnanec před nástupem do zaměstnání byl vyšetřen lékařem, který posoudí vhodnost navrhované profese s ohledem na zdravotní stav.

3.4.2. Ukončení pracovního poměru

Důvody, pro které společnost SAREZA může se svými zaměstnanci rozvázat pracovní poměr jsou uvedeny v ZP. Jestliže má společnost SAREZA volná pracovní místa na jiných pracovištích, je povinna je nabídnout stávajícím zaměstnancům (pokud splňují určitou kvalifikaci).

3.4.3. Pracovní doba

Pracovní doba společnosti SAREZA se řídí §§ 79 a 83 ZP. U nerovnoměrně rozvržené pracovní doby je vyrovnávací období v délce 52 týdnů po sobě jdoucích. Přestávka na jídlo a oddych je stanovena v rozsahu 30 minut se nezapočítává do pracovní doby a je poskytována nejdříve po 4 hodinách a nejdéle po 6 hodinách. Zaměstnanci ji čerpají průběžně v rozmezí od 11:00 do 13:00 hodin při ranní směně, od 17:00 do 19:00 hodin v odpolední směně a THP dle domluvy s nadřízeným.

3.4.4. Dovolená

Dovolená za kalendářní rok činí 5 týdnů pro všechny zaměstnance. Společnost SAREZA musí určit čerpání dovolené podle rozvrhu dovolených dle § 217 ZP. Doby čerpání dovolené je povinna určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Datum

čerpání hromadné dovolené (max. 2 týdny) musí být stanoveno 14 dní předem po předchozím projednání s odborovou organizací.

3.4.5. Pracovní volno

Společnost SAREZA musí poskytnout svým zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy v případech uvedených v Nařízení vlády ČR č. 590/2006 Sb., v platném znění. Autorka uvádí několik příkladů pro přiznání pracovního volna s náhradou mzdy:

- na dobu nezbytně nutnou v případě pracovnělékařské prohlídky, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce zaměstnance,
- 1 den zaměstnancům pečujícím o nezletilé dítě při nástupu do 1. třídy ZŠ,
- dva dny na vlastní svatbu zaměstnance,
- na dobu nezbytně nutnou při narození dítěte,
- dva dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte zaměstnance a další den při účasti na pohřbu těchto osob,
- na nezbytně nutnou dobu při přestěhování zaměstnance,
- na nezbytně nutnou dobu po dobu odpovídající výpovědní době na vyhledání nového zaměstnání.

Společnost SAREZA poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy v případě:

- jednoho dne k účasti na svatbě rodičů zaměstnance,
- na dobu nezbytně nutnou při přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků.

3.5. Mzdová oblast

Společnost SAREZA se dohodla s odborovou organizací na vytvoření interního mzdového předpisu, který stanovuje pravidla pro odměňování zaměstnanců. Pro účely odměňování se zaměstnanci zařazují do kategorie dělnických povolání nebo technickohospodářských funkcí. Mzda se určuje především mzdovým výměrem, který je možný v průběhu roku měnit. Při úspěšném vývoji hospodaření společnosti může vyplatit finanční prostředky za běžný rok formou mimořádné roční odměny, a to všem zaměstnancům v evidenčním stavu, v hlavním pracovním poměru, kteří odpracovali u zaměstnavatele nejméně 6 měsíců po sobě jdoucích v daném roce a rovněž nebyli nejméně 2 měsíce před výpočtem ve zkušební či výpovědní době.

3.5.1. Mzdové formy

Všechny mzdové formy se budou realizovat dle interního mzdového předpisu a prémiového řádu. Společnost SAREZA uplatňuje především tyto mzdové formy:

- hodinovou mzdu,
- časovou měsíční mzdu,
- prémie
- a odměny.

Příplatky ve společnosti SAREZY jsou upraveny stejným způsobem, jaký určuje ZP č. 262/2006 Sb.

Příplatek za práci o sobotě a neděli

Za práci o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku za každou odpracovanou hodinu.

Příplatek za práci v noci

Za práci v noci přísluší zaměstnanci příplatek ke mzdě ve výši 10 % průměrného výdělku za každou odpracovanou hodinu. Práce v noci je práce konaná v době mezi 22. a 06. hodinou.

Příplatek za práci v odpoledních směnách

Za práci v odpoledních směnách se zaměstnancům poskytne příplatek ve výši 5,- Kč za hodinu.

Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

Za práci přesčas nařízenou zaměstnavatelem přísluší zaměstnanci mzda a příplatek k dosažené mzdě ve výši 25 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel může zaměstnanci po dohodě s ním poskytnout za práci přesčas náhradní volno. Neposkytne-li zaměstnavatel ve stanovené lhůtě v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době náhradní volno, přísluší zaměstnanci vedle dosažené mzdy příplatek za práci přesčas.

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za práci ve svátek

V době práce ve svátek přísluší zaměstnanci přednostně (na rozdíl od práce přesčas) náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce 3. kalendářního měsíce ode dne svátku. V době čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Jestliže zaměstnanec nevyužije možnost náhradního volna a bude mu umožněno pracovat ve svátek, náleží mu oprávněně jeho průměrná mzda jako za každý

pracovní den, ale navíc má nárok na speciální příplatek ve výši 100 % průměrného denního výdělku. V připadnutí svátku na obvyklý pracovní den zaměstnance, má zaměstnanec nárok, i když v tento den nepracoval, na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

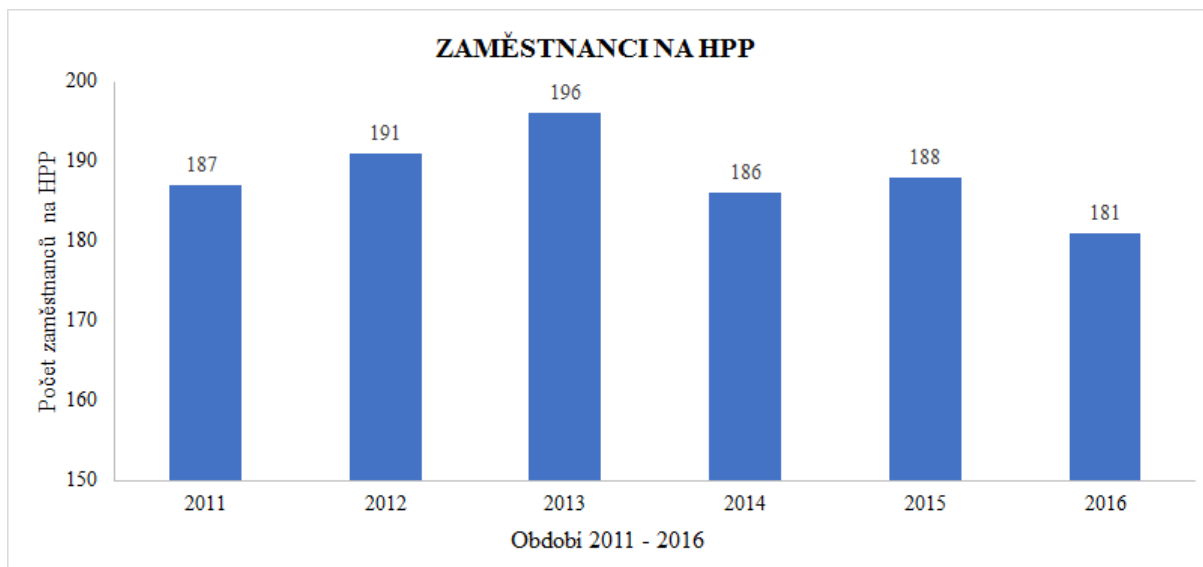
3.5.2. Personální údaje společnosti SAREZA

K 1. 1. 2018 je ve společnosti SAREZA přepočtený stav:

- 137 zaměstnanců v dělnických profesích,
- 177 zaměstnanců v hlavním pracovním poměru,
- cca 470 zaměstnanců na práce konané mimo pracovní poměr dle personální potřeby na areálech po dobu letní sezóny, víkendů a svátků.

Graf 3.1 znázorňuje přehled zaměstnanců zaměstnaných na hlavní pracovní poměr za pětileté období od roku 2011 do roku 2016. Z grafu je patrné, že počet zaměstnanců má velice kolísavý průběh. Např. z roku 2015 na rok 2016 se zmenšil počet stálých zaměstnanců celkově o 7 pracovníků a jeden z důvodů proč tato změna nastala, byly organizační změny, kdy vedoucí střediska dostal na starost dva areály, místo původního jednoho.

Graf 3.1 Přehled zaměstnanců zaměstnaných na hlavní pracovní poměr

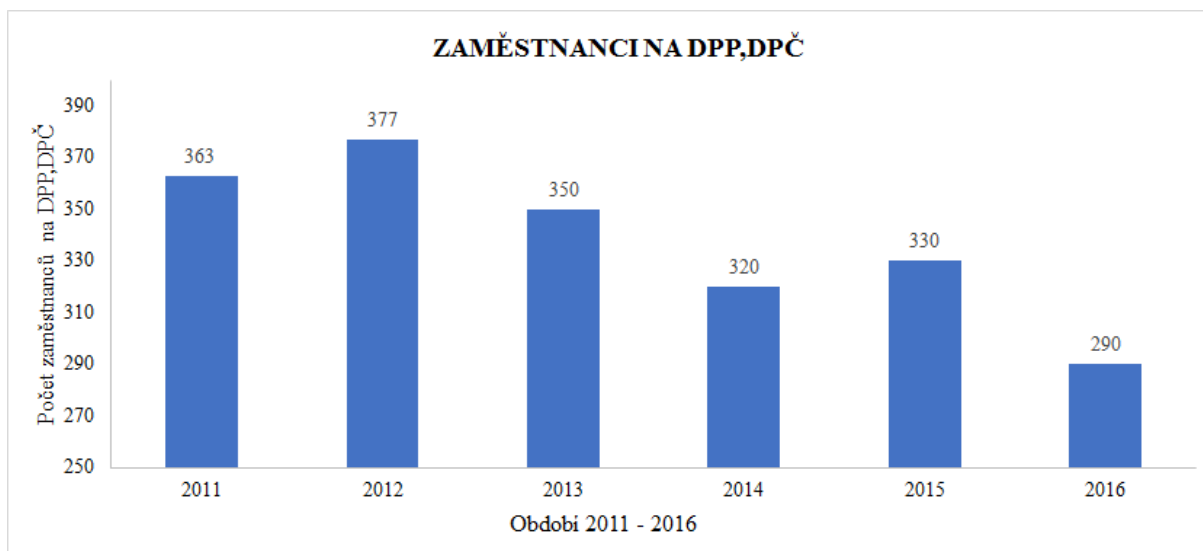


Zdroj: vlastní zpracování podle interních dat společnosti SAREZA

Graf 3.2 znázorňuje přehled zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o provedení práce, či dohod o pracovní činnosti za pětileté období od roku 2011 do roku 2016. Společnost SAREZA je specifická právě tímto vysokým počtem najatých zaměstnanců na základě dohod mimo pracovní poměr, neboť je potřeba mnoho pracovních sil zejména na pokrytí letních sezón,

či jako záskoky v období dovolených ve všech areálech, aj. Z grafu je patrné, že počet zaměstnanců na DPP a DPČ se vyvíjí postupně klesajícím tempem, a to z důvodu, že ne všichni najatí zaměstnanci nastoupí do pracovního poměru, a proto společnost SAREZA už pro další roky najímá stále méně a méně pracovníků.

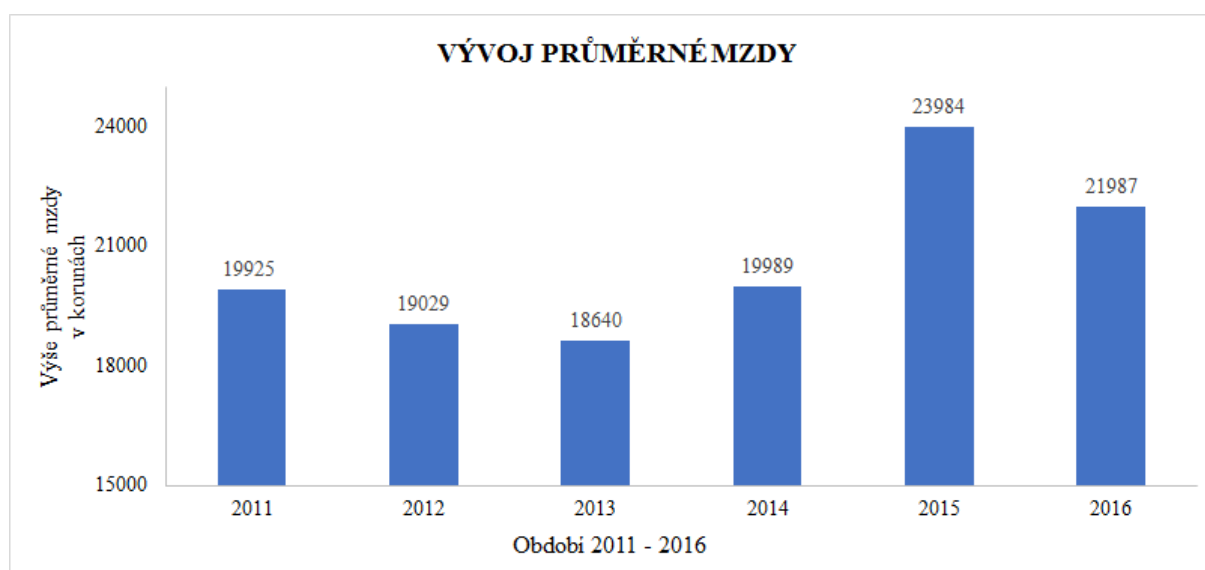
Graf 3.2 Přehled zaměstnanců zaměstnaných na dohody konané mimo pracovní poměr



Zdroj: vlastní zpracování podle interních dat společnosti SAREZA

Graf 3.3 znázorňuje vývoj průměrné mzdy za pětileté období od roku 2011 do roku 2016. Hospodaření společnosti je významně závislé na klimatických podmínkách, ať už v letním, či zimním období (návštěvnost vnitřních areálů – služby sauna, wellness, tenisová hala, fitness). Hospodářský výsledek společnosti za rok 2015 ovlivnily pozitivně zejména výrazně vyšší tržby za službu plavání vlivem extrémně vysoké návštěvnosti na sezónních areálech z důvodu mimořádně příznivých klimatických podmínek v letní sezóně. Je třeba zmínit, že letní sezóna roku 2015 byla vyhodnocena jako nejlepší v historii celé společnosti co do počtu slunečných dnů, počtu návštěvníků i celkové výše tržeb. Díky této skutečnosti byl také rapidní nárůst průměrné mzdy, neboť byly vypláceny prémie za tuto mimořádně teplou a pracovní náročnou letní sezónu. Rok 2016 byl pravým opakem roku 2015. Návštěvnost v roce 2016 se řadí díky mimořádně nepříznivým klimatickým podmínkám mezi nejnižší v celé historii společnosti, přičemž tato negativní situace byla promítnuta i do průměrné mzdy. V roce 2017 činilo průměrné zvýšení mezd u dělnických profesí o 2,75 % oproti roku 2016.

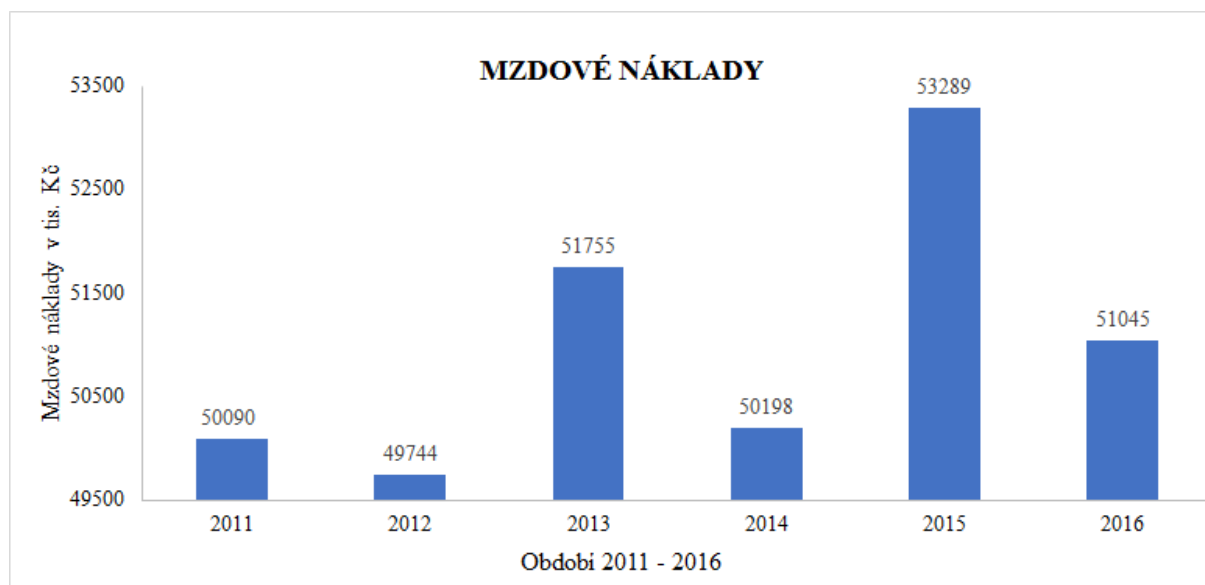
Graf 3.3 Vývoj průměrné mzdy za období od roku 2011–2016



Zdroj: vlastní zpracování podle interních dat společnosti SAREZA

Na grafu 3.4 je znázorněn pětiletý vývoj mzdových nákladů společnosti SAREZA. Např. v roce 2016 tvořily mzdové náklady 51 045 tis. Kč, přičemž celkové náklady společnosti byly ve výši 163 774 tis. Kč. Z toho vyplývá, že celkové mzdové náklady tvoří v průměru jednu třetinu celkových nákladů společnosti. Tyto mzdové náklady jsou v plné výši hrazeny z vlastních zdrojů společnosti SAREZA, nikoliv z dotací poskytnutou statutárním městem Ostrava. V roce 2015 je podíl mzdových nákladů nejvyšší, a to díky již výše zmiňované letní sezóně, která byla nadprůměrně příznivá.

Graf 3.4 Vývoj mzdových nákladů za období od roku 2011–2016



Zdroj: vlastní zpracování dle výročních zpráv společnosti SAREZA

Graf 3.5 úzce souvisí s grafem 3.4., neboť od mzdových nákladů jsou odvíjeny náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, které společnost SAREZA odvádí za své zaměstnance. Náklady na sociální zabezpečení ve výši 25 % a náklady na zdravotní pojištění ve výši 9 % z hrubých mezd.

Graf 3.5 Vývoj nákladu na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění za období od roku 2011–2016



Zdroj: vlastní zpracování dle výročních zpráv společnosti SAREZA

3.5.3. Splatnost mzdy a výplata mzdy

Společnost SAREZA má výplatní termín mzdy za měsíční období nejpozději do 14. dne následujícího měsíce. Mzda bude, na základě dohody se zaměstnancem v hlavním pracovním poměru, i mimo pracovní poměr vyplacena na běžný účet jím zvoleného peněžního ústavu. Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance mu zaměstnavatel předloží k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla mzda vypočtena.

3.6. Zaměstnanecké benefity

Společnost SAREZA je povinna zřizovat, udržovat a zlepšovat sociální, hygienická a ostatní zařízení pro zaměstnance včetně dohodnutého způsobu úhrady nákladů. U profesí s nadměrným fyzickým a psychickým zatížením je povinna zajišťovat regeneraci pracovní síly formou zdravotní péče a preventivních lékařských prohlídek zaměstnanců. Jestliže zaměstnanec obdrží od svého lékaře doporučení na lázeňskou péči, společnost SAREZA je povinna mu tuto péči umožnit v rámci čerpání jeho řádné dovolené. Nabídka výhod a služeb poskytovaných v rámci společnosti SAREZA:

- poukázky na stravu tzv. stravenky v hodnotě 80,- Kč v počtu dle skutečně odpracovaných dnů v délce min. 4 hod/den (společnost SAREZA hradí 50 % z celkové částky stravenek a zbylých 50 % hradí zaměstnanec, kdy tato částka bude sražena automaticky ze mzdy zaměstnance na základě jeho písemného souhlasu),
- pitný režim při déle trvajících ztížených klimatických podmínkách,
- praní pracovních oděvů zaměstnancům v prádelně společnosti SAREZA,
- bezplatné využití V.I.P. salónku v objektu odborové organizace, a to maximálně 1x ročně,
- peněžitý dar v hodnotě max. 4000,- Kč při životním výročí 50 let,
- peněžitý dar v rozpětí od 1.000,- do 5.000,- Kč při odchodu do starobního nebo plně invalidního důchodu,
- příspěvek ve výši 300 Kč měsíčně na penzijní, životní či investiční pojištění,
- preventivní lékařské prohlídky na náklady společnosti,
- využívat zdarma, ale rozsahově omezené služby (konkrétně solárium, kuželná, masáže, tenisové kurty, badminton, hydromasážní vany, posilovna),
- využívat zdarma a neomezeně služby (konkrétně vstupy na bazény, vstupy do saun, parních lázní a wellness, vstupy na venkovní koupaliště a vstupy na veřejné bruslení),
- umožnění bezplatných služeb rodinným příslušníkům (manžel, manželka a děti žijící se zaměstnancem ve společné domácnosti) zaměstnance.

Nárok na bezplatné využívání výše uvedených neomezených služeb vzniká zaměstnanci a taktéž i jeho rodinným příslušníkům až po uplynutí jeho zkušební doby.

3.6.1. Základní prvky motivačního systému

Prémie zaměstnanců jsou upraveny samostatnou vnitřní normou – prémiovým řádem. Motivační systém neboli tzv. Systém hmotné zainteresovanosti společnosti SAREZA je tvořen 3 základními pilíři:

- základní mzdou,
- systémovou prémie
- a speciální prémie (bonusy).

Systém hmotné zainteresovanosti je provázán na finanční plán výnosů a nákladů jednotlivých středisek společnosti SAREZA pro příslušné roční období. Takový finanční plán společnosti SAREZA ve struktuře jednotlivých středisek představuje základní ekonomický

úkol pro daný rok, na jehož splnění je provázána výplata systémových a speciálních premií a jež je nedílnou součástí tohoto motivačního systému.

3.6.1.1. Základní mzda

Základní mzda představuje fixní složku mzdy, na jejíž výplatu vzniká zaměstnanci nárok, pokud si řádně a standardním způsobem plní své pracovní povinnosti. Výše základní mzdy je pro zaměstnance vedení společnosti stanovena přímo v pracovní smlouvě a pro ostatní zaměstnance počínaje vedoucími středisek mzdovým výměrem, na který se pracovní smlouva odkazuje. Zaměstnancům zařazeným v dělnické kategorii, se poskytne základní mzda ve výši stanovené interním mzdovým předpisem v platném znění. Zaměstnancům zařazeným v kategorii THP se poskytne základní mzda ve výši nejméně měsíční minimální mzdy. Řádným plněním pracovních povinností se rozumí, že:

- zaměstnanec standardním způsobem plní úkoly definované závazným popisem pracovní náplně,
- zaměstnanec standardním způsobem plní úkoly určené mu vedoucími zaměstnanci,
- zaměstnanec dodržuje stanovenou pracovní dobu,
- zaměstnanec neporušuje zásadním způsobem pracovní kázeň.

3.6.1.2. Systémová prémie

Systémová prémie představuje pohyblivou (tj. nenárokovou) složku mzdy uvedenou v pracovní smlouvě, resp. ve mzdovém výměru, na níž zaměstnanci vzniká měsíčně nebo v delším období (maximálně období ročním) nárok, splnil-li v plném rozsahu stanovené úkoly obsažené v interním předpise. Systémová prémie je aplikována na všechny úrovně zaměstnanců společnosti SAREZA, tj.:

- vrcholový management společnosti (TOP management),
- vedoucí středisek (střední management) a vedoucí úseků,
- běžné provozní zaměstnance na jednotlivých střediscích (výkonné zaměstnance na výkonných střediscích včetně mistrů a zaměstnance střediska správa).

Zaměstnanci je systémová prémie u objektivně stanoveného a měřitelného finančního ukazatele za hodnotící období přiznána při splnění hodnotících kritérií takto:

- 100% splnění plánu – v plné výši,
- < 100% > 90% – 75% jednotlivé složky premií,
- < 90% > 50% – 50% jednotlivé složky premií,

- < 50% – není přiznána vůbec.

Systémová prémie nepřísluší zaměstnanci v případě neomluvené absence trvající 1 pracovní den v běžném měsíci.

Příklad na systémovou prémii pro mistra provozu:

Systémová prémie pro tuto pozici je stanovována v měsíční periodě na základě plnění 3 dílčích samostatně posuzovaných kvalitativních ukazatelů, které mají formu samostatně přiznávaného osobního ohodnocení přidělovaného příslušným vedoucím střediska. Každému tomuto ukazateli odpovídá určitá procentní váha uvedená v následující tab. 3.3 Konkrétní výše celkové systémové prémie je součástí zaměstnanecké smlouvy nebo mzdového výměru zaměstnance na pozici mistr provozu.

Tab. 3.3 Systémová prémie a kritéria jejího přidělení

Pozice	Systémová prémie	Rozdělení prémie v %	Kritéria pro přidělení systémové prémie	Periodicita odměňování
Mistr provozu	x	20 %	Nulový výskyt havárií či poruch chybou obsluhy či nedostatečnou údržbou v důsledku nedostatečné práce	Měsíčně
		50 %	Včasně a kvalitně odvedená práce podřízených a jeho vlastní práce	Měsíčně
		30 %	Včasné a správné provádění reportingu	Měsíčně

Zdroj: Interní údaje společnosti

Kritérium pro přidělení systémové prémie – Mistr provozu

- Nulový výskyt havárií či poruch
 - mistr provozu odpovídá za to, že obsluha jednotlivých zařízení zachází s těmito zařízeními odborně a s maximální péčí a provádí jejich údržbu způsobem, který předchází poruchám a haváriím,

- osobní ohodnocení vedoucího střediska, jehož podstatou je vyhodnocení, zda negativní situace v podobě některé havárie, poruchy nebo výpadku zařízení apod., k nimž došlo v určitém měsíci, byly způsobeny nebo významně ovlivněny též i nedostatečnou nebo pozdní (nevčasnou) činností příslušného mistra provozu.
- Včasné a kvalitně odvedená práce podřízených a jeho vlastní práce
 - osobní ohodnocení vedoucího střediska, jehož podstatou je vyhodnocení, zda veškeré standardní i zadané pracovní úkoly byly podřízenými zaměstnanci a mistrem odvedeny kvalitně, tj. odborně a s maximální péčí a včas, tj. v termínu, který byl stanoven, popř. který vyplývá ze samotné podstaty úkolu.
- Včasné a správné provádění reportingu
 - mistr provozu zodpovídá za organizaci a kontrolu práce svých podřízených v rámci směny, kterou vede
 - v rámci této své odpovědnosti se spolu s vedoucím střediska a dalšími mistry podílí na zpracování reportingu pracovní činnosti na středisku v položkách plánované a skutečně vykonávané práce a reportingu o pracovních výkonech u činnostech, u nichž bude sledován výkonový charakter,
 - osobní ohodnocení vedoucího střediska, jehož podstatou je vyhodnocení, zda příslušný reporting byl v daném měsíci ze strany příslušného mistra zpracován úplným a správným způsobem a v termínech, kdy dané údaje měly být do příslušného reportu povinně zaneseny.

Splnění těchto kritérií se posuzuje za každé ukončené měsíční období a výplata probíhá ve standardním výplatním termínu za daný měsíc.

3.6.1.3. Speciální prémie (bonusy)

Speciální prémie představuje mimořádnou (nenárokovou) složku mzdy za specifický přínos do hospodaření společnosti obvykle určený proporčním podílem na vzniklém efektu nebo mimořádnou složku mzdy za specifický, resp. mimořádný pracovní výkon. Motivační systém společnosti SAREZA rozlišuje následující speciální prémie:

- speciální prémie za mimořádné plnění pracovních úkolů v kompetenci vedoucích zaměstnanců,
- speciální prémie z opatření vedoucího k jednorázové úspoře, resp. zefektivnění činnosti (vyšší výnosy, resp. nižší ztráta),
- speciální prémie z překročení stanovených finančních ukazatelů (bonusy).

Příklad na speciální prémii za mimořádné plnění pracovních úkolů

Pro každé roční období získává každý vedoucí střediska k dispozici finančním plánem určené volné mzdové prostředky, které dle svého uvážení může volně v průběhu roku přerozdělit svým zaměstnancům ve formě „speciální prémie za mimořádné plnění pracovních úkolů“. Tato speciální prémie je aplikována na:

- běžné provozní zaměstnance na jednotlivých střediscích,
- vedoucí středisek (střední management),
- zaměstnance, se kterými je uzavřena dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti (brigádníci).

Speciální prémie za mimořádné plnění pracovních úkolů je zaměstnancům přiznávána zejména za splnění mimořádného pracovního úkolu, vynaložení mimořádného pracovního úsilí apod. O přidělení speciální prémie za mimořádné plnění pracovních úkolů rozhoduje zodpovědný zaměstnanec uvedený v tab. 3.4. Přiznání této speciální prémie konkrétnímu zaměstnanci je povinen zodpovědný zaměstnanec písemně zdůvodnit. V případě, že část takto přidělených volných mzdových prostředků nebude v aktuálním roce využita, může jednatel společnosti rozhodnout o jejím převodu do dalšího období.

Tab. 3.4 Speciální prémie na rok 2017 za mimořádné plnění pracovních úkolů v kompetenci vedoucích zaměstnanců – kmenoví zaměstnanci (v CZK)

Stálí zaměstnanci			
Č. stř.	Odměňování zaměstnanci	Zodpovědná osoba	Roční mzdové prostředky
100	Zaměstnanci KBOP	Vedoucí střediska	50.000
200	Zaměstnanci SH	Vedoucí střediska	15.000
300	Zaměstnanci ZSOP	Vedoucí střediska	90.000
400	Zaměstnanci SAP	Vedoucí střediska	15.000
500	Zaměstnanci HOTEL	Vedoucí střediska	15.000
600	Zaměstnanci LKOP	Vedoucí střediska	40.000

Stálí zaměstnanci			
Č. stř.	Odměňování zaměstnanci	Zodpovědná osoba	Roční mzdové prostředky
700	Zaměstnanci VSS	Vedoucí střediska	50.000
800	Zaměstnanci VAJ	Vedoucí střediska	25.000
1000	Zaměstnanci OCJ	Vedoucí střediska	40.000
1100	Zaměstnanci VP	Vedoucí střediska	5.000
1200	Zaměstnanci Fitness	Vedoucí střediska	5.000
1300	Zaměstnanci SAC	Vedoucí střediska	1.000
	Vedoucí středisek, Správa	Jednatel společnosti	270.000
Celkem	x	x	620.000

Zdroj: Interní údaje společnosti

Tab 3.5 Speciální prémie na rok 2017 za mimořádné plnění pracovních úkolů v kompetenci vedoucích zaměstnanců – krátkodobé pracovní poměry (v CZK)

Krátkodobé pracovní poměry			
Č. stř.	Středisko	Zodpovědná osoba	Roční mzdové prostředky
100	Zaměstnanci KBOP	Vedoucí střediska	40.000
200	Zaměstnanci SH	Vedoucí střediska	2.000
300	Zaměstnanci ZSOP	Vedoucí střediska	25.000
400	Zaměstnanci SAP	Vedoucí střediska	2.000
500	Zaměstnanci HOTEL	Vedoucí obchodního úseku	10.000
600	Zaměstnanci LKOP	Vedoucí střediska	33.000
700	Zaměstnanci VSS	Vedoucí střediska	40.000
800	Zaměstnanci VAJ	Vedoucí střediska	35.000
1000	Zaměstnanci OCJ	Vedoucí střediska	37.000
1100	Zaměstnanci VP	Vedoucí střediska	3.000
1200	Zaměstnanci Fitness	Vedoucí střediska	3.000
1300	Zaměstnanci SAC	Vedoucí střediska	1.000
Celkem	x	x	220.000

Zdroj: Interní údaje společnosti

3.7. Mzda a její účetní aspekty

Autorka uvádí reálný příklad na výpočet mzdy u nejmenovaného pracovníka společnosti SAREZA, zaměstnaného na hlavní pracovní poměr, na pozici mistra střediska VAJ. Strukturu mzdy uvádí autorka ve výplatní pásce, viz obr. 3.4.

Měsíční mzda zaměstnance činí 21 500 Kč, při splnění určitého počtu hodin fondu pracovní doby za konkrétní měsíce. Fond pracovní doby za únor 2018 činil 160 hodin, avšak zaměstnanec odpracoval pouze 112 hodin, neboť čerpal 6 dnů dovolenou. Z tohoto důvodu byla zaměstnanci krácena mzda na částku 15 050 Kč. Zaměstnanec si odpracoval přes sobotu a neděli celkově 24 hodin a příplatek za pracovní pohotovost mu byl udělen také za celkových 24 hodin. Původní hodnota systémové prémie činí 3 700 Kč, avšak i tato systémová prémie byla zaměstnanci krácena, neboť neodpracoval hodiny dle fondu pracovní doby. Výpočet superhrubé mzdy je uveden v tab. 3.6.

Tab. 3.6 Výpočet mzdy kmenového zaměstnance společnosti SAREZA za únor 2018

Mzdová složka	Výpočet	Částka
Měsíční mzda	$(21\,500/160) \times 112$	15 050 Kč
Příplatek SO, NE	$24 \times 17,52$	420 Kč
Příplatek za pracovní pohotovost	$24 \times 17,52$	420 Kč
Systémová prémie - 1. část	$(1\,100/160) \times 112$	777 Kč
Systémová prémie - 2. část	$(1\,850/160) \times 112$	1 295 Kč
Systémová prémie - 3. část	$(740/160) \times 112$	518 Kč
Dovolená	$6 \times 8 \times 175,18$	8 409 Kč
Celková hrubá mzda		26 889 Kč
Celková superhrubá mzda	$26\,889 \times 1,34$	36 032 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 3.4 Výplatní listina kmenového zaměstnance společnosti SAREZA za únor 2018

Sportovní a rekreační zařízení města Ostravy, s.r.o.

2018/02

Bydliště: []

PP: HLA Fpd.D: [] Fpd.SV D: 0,00 Odpr.D: [] Prům.D: [] Zúst.dov.: []
 Fpd.H: [] Fpd.SV H: 0,00 Odpr.H: [] Prům.N: [] Daň.zv.: []
 Zdr.poj.: ZP Min. vnitra - Olomouc Sleva cel.: []

Mzdové složky	Param/Dny	Hodiny	Koruny	Srážky	Částka
Měsíční mzda				Srážka na účet - dobírka	
Příplatek SO-NE				stravenky	
Příplatek dom.hotovost				soukromé telefony	
Systémová prémie část 1				Odbor.příspěvek	
Systémová prémie část 2					
Systémová prémie část 3					
Dovolená					
Hrubá/Superhrubá mzda:					
Zákonné srážky				Ostatní	
SP pracovník základní				Penz.připojištění - příspěvek zaměs	
ZP pracovník základní					
Daň zálohová					
Sleva na dani					
Sleva na dani - daň. zvýhod.					
Čistý příjem:					

Dobírka: []

Zdroj: interní data společnosti SAREZA

Zaměstnanci se strhává sociální pojištění (6,5%) a zdravotní pojištění (4,5%) z hrubé mzdy. Zaměstnanec si uplatňuje základní slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na jedno vyživované dítě. Z tohoto důvodu je celková daň poměrně nižší v poměru s jeho hrubou mzdou. Dále se zaměstnanci strhávají z hrubé mzdy částky, jakožto srážky, s kterými zaměstnanec souhlasí, např. příspěvek na stravenky, jeho soukromé telefonní hovory, aj. Společnost SAREZA účtuje o všech účetních případech související se mzdou standartním způsobem, viz tab. 3.7

Obr. 3.7 Účetní případy související se mzdou kmenového zaměstnance společnosti SAREZA

Text	Částka	MD	D
Hrubá mzda	26 889 Kč	521	331
Sociální pojištění zaměstnance	1 748 Kč	331	336/1
Zdravotní pojištění zaměstnance	1 211 Kč	331	336/2
Záloha na daň	2 448 Kč	331	342
Stravenky, soukromé telefony, aj.	2 071 Kč	331	379
Sociální pojištění – zaměstnavatel	6 723 Kč	524	336/1
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel	2 421 Kč	524	336/2
Výplata mzdy	21 398 Kč	331	221

Zdroj: vlastní zpracování

Autorka pracuje brigádně u společnosti SAREZA na pozici plavčíka na středisku VAJ již šestým rokem. Se společností má uzavřenou dohodu o provedení práce, trvající vždy od 1.5 20XX do 31.12. 20XX. Jako ukázkou uvádí svou výplatní listinu za srpen 2017, viz tab. 3.4. Autorka i ostatní brigádníci musí mít stejné platové ohodnocení jako kmenoví zaměstnanci pracující na pozici plavčík. Za stejnou práci musí být stejná odměna. V roce 2017 činila hodinová mzda plavčíka 81 Kč. Jelikož autorka nepřesáhla mzdu 10 000 Kč a podepsala prohlášení k dani, její daň je nulová.

Obr.3.4 Výplatní listina brigádníka za srpen 2017

Sportovní a rekreační zařízení města Ostravy, s.r.o.										
2017/08	Středisko: 0800		Os.číslo: 1489		Poděbradská Jana					
Bydliště:	Hany Kvapilové 2005/3 Ostrava-Mariánské Hory 709 00									
PP: DPP	Fpd.D:	23,00	Fpd.SV D:	0,00	Odpr.D:	0,00	Prům.D:	66,00	Zúst.dov.:	0,00
	Fpd.H:	0,00	Fpd.SV H:	0,00	Odpr.H:	115,00	Prům.N:	111,42	Daň.zv.:	0
Zdr.poj.:	Česká zdravotní průmyslová poj								Sleva cel.:	2 070
Mzdové složky		Param/Dny		Hodiny	Koruny		Srážky			Částka
Prémie		0,00		0,00	652		Srážka na účet - dobírka			9 967
Dohoda o provedení práce		81,00		115,00	9 315					
Hrubá/Superhrubá mzda:		9 967			9 967					
Zákonné srážky				Základ	Částka		Ostatní			Kč
SP pracovník základní				0	0					
ZP pracovník základní				0	0					
Daň zálohová				9 967	1 500					
Sleva na dani					1 500					
Čistý příjem:					9 967		Dobírka:			9 967

Zdroj: interní data společnosti SAREZA

4. Zhodnocení mzdového systému ve vybrané společnosti

Vrcholový management společnosti (TOP management) a vedoucí středisek (střední management) a vedoucí úseků mají stanovenou rovnoměrnou pracovní dobu. Běžní provozní zaměstnanci na jednotlivých střediscích (výkonní zaměstnanci na výkonných střediscích včetně mistrů a zaměstnanců střediska správy) mají stanovenou nerovnoměrnou pracovní dobu.

Všichni zaměstnanci společnosti SAREZA zaměstnaní na hlavní pracovní poměr mají určitou hrubou mzdu, která se nemění počtem odpracovaných hodin dle fondu daného měsíce. Zaměstnanci dostávají ke své mzdě povinné příplatky za odpracovaný čas v sobotu či neděli, pracovní pohotovost a noční směny ve výši 10 % průměrného výdělku za každou odpracovanou hodinu. Za práci v odpoledních směnách se zaměstnancům poskytne příplatek ve výši 5,- Kč za hodinu. Za práci ve svátek činí speciální příplatek ve výši 100 % průměrného denního výdělku.

Jako příklad uvádí autorka základní mzdu mistra střediska VAJ. Jeho základní mzda na 8 hodinový úvazek je stanovena na 21 500 Kč hrubého. Nad rámec základní mzdy je stanovena systémová prémie, která představuje nenárokovou složku mzdy. Systémová prémie je stanovena v maximální výši 3 700 Kč, přičemž její vyplácení je závislé na splnění kritérií a určitých podmínek. Nulový výskyt havárií či poruch chybou obsluhy či nedostatečnou údržbou v důsledku nedostatečné práce z 20 %. Včasné a kvalitně odvedená práce podřízených a jeho vlastní práce z 50 % a nakonec včasné a správné provádění reportingu z 30 %. Jen v ojedinělých případech se tato systémová prémie krátí, či není vyplácena vůbec.

Jelikož autorka pracuje u společnosti SAREZA, konkrétně na středisku Vodní areál Jih, již šestým rokem jako plavčík, uvádí jako další příklad svou výplatní pásku za srpen 2017. V tomto roce činila hodinová mzda plavčíka a vodního dozoru částku 81 Kč. Autorka spolu s ostatními brigádníky pracujícími na pozici plavčíka, musí mít stejné platové ohodnocení jako kmenoví zaměstnanci pracující na té samé pozici. Zákoník práce nařizuje, že za stejnou práci, musí být stejná odměna. V pozici brigádníka je tahle skutečnost vnímána velice pozitivně, avšak autorka má jiný pohled na věc. Zaměstnanci na pozici plavčíka s dlouholetou praxí a zkušenostmi, ať už pracující na hlavní pracovní poměr či také na dohody jsou placeni stejně jako brigádníci, kteří plavecký kurz absolvovali poprvé. Většina těchto „nováčků“ je v praxi nepoužitelná a při kritických situacích si neví rady. Bez pomoci zkušených plavčíků by mnohdy došlo k tragickým událostem. Paradoxem je, že jejich platové ohodnocení je na té samé úrovni jako u zkušených plavčíků. Samozřejmostí jsou prémie, které dostanou aktivní zaměstnanci za své pracovní nasazení na konci sezóny. Autorka vnímá tuto skutečnost velice kriticky, neboť si myslí, že

plavčici by měli být odměňováni podle svých odpracovaných let a celkových zásluh už v jejich základní mzdě, a ne pouze prémie na konci sezóny.

Dle § 110 odst. 1 zákoníku práce není možno za práci stejnou nebo práci stejné hodnoty stanovit odlišnou výši mzdy pro zaměstnance v hlavním pracovním poměru a výši odměny pro zaměstnance konající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tudíž se navyšování minimální mzdy v r. 2018 a dalším období netýká jen zaměstnanců v hlavním pracovním poměru, ale i tzv. brigádníků, kteří zajišťují běžný provoz areálů o víkendech, svátcích a v letní sezóně, a jejichž potřeba je s ohledem na působení společnosti v oblasti volného času veřejnosti podstatně vyšší než u jiných společností.

Hospodaření společnosti SAREZA výrazně ovlivňují klimatické podmínky, a to na jednu stranu pozitivně, ale na druhou stranu také negativně. Vliv velice příznivého počasí v průběhu letní sezóny může mít pozitivní dopad co se prémie týče. S většími tržbami za vybrané vstupné se také navýší rozpočet odměn, který bude vyplácen pracovníkům za jejich pracovní úsilí po skončení sezóny.

U brigádníků, konkrétně na středisku Vodní areál Jih, je nastaven žebříček hodnot, do kterého mistr střediska každý měsíc rozděluje body zaměstnancům za jejich vykonané pracovní úsilí. Na konci sezóny se podle bodového systému rozdělují prémie. Tyto prémie rozděluje zásadně vedoucí střediska, který s pomocí mistrů diskutuje o tom kdo, a hlavně kolik si za své pracovní výsledky zaslouží. Rozpočet těchto speciálních prémie za mimořádné plnění pracovních úkolů pro středisko VAJ činil 25 000 Kč pro kmenové zaměstnance a 35 000 Kč pro brigádníky, zaměstnaných na dohody o provedení práce či na dohody o pracovní činnosti. Je pouze na rozhodnutí vedoucího střediska, jestli prémie rozdělí v plné výši, nebo jen částečně. V nejhorším případě nastává také možnost, že prémie zůstanou v plné výši nerozděleny.

V nepeněžním odměňování má každý zaměstnanec nárok na 80 Kč stravenky hrazené z 50 % zaměstnavatelem. Autorka tuto skutečnost společnosti SAREZA vytýká, neboť se domnívá, že by mohla hradit zaměstnancům vyšší procento z hodnoty stravenek. Pro rok 2018 je daňově optimální hodnota stravenky 118 Kč, přičemž 45 % je částka, kterou by si zaměstnanec hradil sám (53,10 Kč) a 55 % je částka, kterou by hradila společnost SAREZA a následně si ji pak odečetla jako daňově uznatelný náklad (64,90 Kč).

Z interních předpisů se autorka vyčetla, že zaměstnanci mohou využívat zdarma, avšak rozsahově omezeně služby (konkrétně solárium, kuželna, masáže, tenisové kurty, badminton, hydromasážní vany, posilovna). Např. volný 15minutový vstup za měsíc na solárium je dle autorky vcelku zbytečné, avšak masáž jednou měsíčně je autorkou vnímána velmi pozitivně.

Jelikož je společnost SAREZA největší poskytovatel volnočasových aktivit, je skoro samozřejmostí, že dalším nepeněžitým benefitem společnosti, jsou volné vstupy do bazénového či saunového centra, vstupy na veřejné bruslení, aj. Je velmi přívětivé, že společnost SAREZA umožňuje tyto služby bezplatně i rodinným příslušníkům zaměstnanců. Jako velké plus je vnímána skutečnost, kdy společnost SAREZA myslí i na své brigádníky, kteří mají pracovní poměr uzavřen na dohodu o provedení práce či na dohodu o pracovní činnosti. Při splnění 200 hodin za celou letní sezónu jsou zaměstnanci v krátkodobém pracovním poměru poskytnuty volné vstupy na plavání po celý rok. Při splnění 300 hodin za celou letní sezónu jsou zaměstnanci poskytnuty nejen vstupy na plavání, ale také volné vstupy do saunového centra a také po celý rok.

Návrhy pro zlepšení stability a výkonosti zaměstnance na základě odměňování by byly především v benefitech, neboť peníze nejsou dlouhodobým motivátorem. Kdyby všichni zaměstnanci dostali např. 1000 Kč navíc, byli by za toto vstřícné gesto vděční maximálně několik měsíců, avšak poté by požadovali více. Je nutné zajistit možnost finančního rozdělení zaměstnanců dle výkonu, a to jednorázovým bonusem, na kterém by se shodli vždy vedoucí oddělení spolu s TOP managementem.

Jako největší motivační benefit vidí autorka například v systému podobný кафетерии, kdy by společnost přispívala každý měsíc určitou částku. Tato částka by byla zcela relevantní a zaměstnanec by si ji mohl utratit dle svého uvážení, ať už na kulturu či kadeřníka. Určená částka by nebyla nutná utratit v daném měsíci, ale mohla by se spořit. Po roce by si tedy zaměstnanec za své uspořené benefity mohl koupit např. dovolenou či novou pračku.

Po ročním pracovněprávním vztahu může být jako podnět k zachování věrnosti společnosti a stabilizaci budoucího pracovního výkonu využita gratifikace ve formě 13. platu, a to např. půl platu navíc v červenci a půl platu navíc v prosinci.

Mzdový systém ve společnosti SAREZA je velmi propracovaný. Na prémiovém řádu, který se zabývá především systémovou prémie a odměnami spolupracovníků přímo auditorů, kteří kontrolují hospodaření společnosti SAREZA. Hrubá mzda, kterou společnost vyplácí a také každoročně navyšuje, je v poměru inflace a nárůstu ekonomiky v České republice přijatelná. Společnost SAREZA bude určitě i nadále vynakládat finanční prostředky z vlastních a dotačních zdrojů efektivně tak, aby byla zajištěna požadovaná kvalita a komfortu nejen pro jejich zákazníky, ale také i pro jejich zaměstnance.

5. Závěr

Mzda, jakožto cena za vykonanou práci, je nejdůležitějším faktorem, kvůli němuž lidé vstupují do zaměstnání a vzdávají se tak svého volného času. Výše mzdy určuje, zda se lidé nechají zaměstnat a budou svědomitě vykonávat určitou práci pro svého zaměstnavatele. Z pohledu zaměstnavatele tyto mzdové náklady tvoří důležitou součást všech celkových nákladů. Atraktivní zaměstnavatel, který chce udržet své zaměstnance v dobré fyzické i psychické kondici myslí na tzv. work-life balance, tedy o vyváženost jejich pracovního a soukromého života. Mzda má mnoho funkcí, ale tou primární je funkce sociální – uspokojující základní potřeby člověka, jako jsou výdaje za stravu, bydlení, ošacení a jiné. Obecně lze říci, že mzda zajišťuje určitou životní úroveň každého z nás.

Hlavním cílem diplomové práce bylo poskytnout ucelený teoretický přehled o mzdovém systému a zároveň ho analyzovat na vybrané společnosti. Zhodnocení spolu s návrhy vhodných změn v oblasti odměňování zaměstnanců do budoucna jsou nedílnou součástí hlavního cíle diplomové práce. Autorka si pro svou praktickou část diplomové práce vybrala největšího poskytovatele volnočasových aktivit v Moravskoslezském kraji, konkrétně společnost Sportovní a rekreační zařízení města Ostravy, s.r.o., zkráceně SAREZA. Diplomová práce byla rozdělena do tří stěžejních částí, konkrétně teoretické, analytické a hodnotící.

V první části autorka zaměřila pozornost na základní právní úpravu mzdového systému, kde vycházela především z odborné literatury, zákoníků práce, nařízení vlády a ostatních právních předpisů. Nedílnou součástí teoretické části bylo zachycení mezd z účetního pohledu, tzn. nejběžněji v praxi používané účetní případy o mzdách.

Ve druhé části diplomové práce byla provedena analýza mzdového systému vybrané společnosti SAREZA. Autorka pojala tuto společnost velice komplexně, a to jak z pohledu základních informací, tak také z rozboru jejího mzdového systému. Popisovala vznik i nárůst společnosti SAREZA v jednotlivých letech, její hlavní organizační strukturu, a rozbor několika nejdůležitějších areálů poskytující služby, spolu s návrhem plánů do budoucna. Součástí této analýzy bylo především srovnání mzdových údajů za určité časové období, které autorka čerpala výlučně z výročních zpráv za konkrétní léta, uložených ve sbírce listin. Údaje jsou z velké části k 31.12.2016, neboť to je poslední dostupná výroční zpráva ověřena auditorem. Výroční zpráva za rok 2017 byla v době psaní diplomové práce stále rozpracovaná a nedokončená.

Mzdy jsou v každé společnosti velice citlivým údajem a v dnešní době, kdy se neustále skloňuje ve všech směrech nařízení Evropské unie č. 2016/679 - GDPR (právní rámec ochrany

osobních údajů platný na celém území EU, který hájí práva jejích občanů proti neoprávněnému zacházení s jejich daty a osobními údaji), je velmi obtížné se k těmto údajům dostat. Společnost SAREZA si na svých interních údajích, obzvlášť na údajích o svým zaměstnancích dává záležet, aby žádné data neunikly a nebyly zneužity. S tímto souvisí i jejich webové stránky, neboť poskytují pouze základní skromné údaje jak o společnosti, tak o nabízených službách. Prémiový řád byl jediným interním zdrojem, který společnost SAREZA autorce poskytla. Autorka z tohoto prémiového řádu dohledala informace o současném systému odměňování a hodnocení zaměstnanců. Pro zajímavost provedla rozbor měsíční mzdy nejmenovaného zaměstnance, který pracuje u společnosti SAREZA na hlavní pracovní poměr, na pozici mistr Vodního areálu Jih. Jelikož autorka pracuje brigádně u společnosti již šestým rokem na pozici plavčíka, uvedla jako ukázkou i svou výplatní listinu a zaměřila se především na mzdové problémy vyskytující se právě v této pozici plavčíka.

V závěrečné hodnotící části diplomové práce autorka celkově shrnula analytickou práci, a především zhodnotila celkový mzdový systém společnosti spolu s návrhy pro zlepšení stability a výkonnosti zaměstnance na základě jeho odměňování. Jak již bylo výše uvedeno, jelikož autorka pracuje na pozici plavčíka, hodnotila především největší problémy ve mzdové oblasti na této pozici. Často dochází k tomu, že zaměstnanec vykonávající mnohem kvalitnější práci je demotivován, neboť ti, kteří neodvádí takový výkon mají plat naprosto stejný.

Hospodaření společnosti SAREZA výrazně ovlivňují klimatické podmínky. Vliv velice příznivého počasí v průběhu letní sezóny může mít pozitivní dopad, co se premií týče. Hospodářský výsledek nejenže ovlivňuje počasí v průběhu letní sezóny, ale také je spíše, a to negativním způsobem, ovlivněn legislativní změnou v oblasti minimální mzdy. V poslední době je stálým rizikovým faktorem průběžné zákonné navyšování minimální mzdy, kdy příslušná vládní opatření, respektive nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, je nutno uplatnit u zaměstnanců v hlavním pracovním poměru v dělnických profesích, a zejména pak u zaměstnanců na DPP a DPČ, kteří zajišťují obsluhu areálů v letní sezóně, o víkendech a o svátcích.

Společnost SAREZA je dle autorčina mínění vstřícným a spolehlivým zaměstnavatelem. Nabízí férové pracovní podmínky a zajímavé odměny za odvedenou práci, včetně benefitů. Zaměstnanci si svou práci pochvalují, váží si nadřazených a jsou ochotni pracovat v rámci možností i nad rámec svých povinností. Společnost SAREZA bude i v dalších letech dbát o blaho nejenom všech svých zákazníků, ale také svých zaměstnanců.

Seznam použité literatury

Monografie

BREBURDA, Jan. *Exekuce srážkami ze mzdy*. Olomouc: ANAG, 2016-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-065-2.

MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2018*. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-271-0766-7.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2017*. 27.vyd. Olomouc: ANAG, 2017. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-062-1.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum mzdy 2017.*, 14.vyd. Praha: ASPI, 2017-. Meritum (ASPI). ISBN 978-80-7552-542-0. Mzdy 2017

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 9788075525147.

NELSON, Bob. *1501 ways to reward employees*. New York: Workman Pub., c2012. ISBN 978-0-7611-6878-2.

SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce 2017.*, 13. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2017-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-058-4.

ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-008-9.

TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 80-7357-340-7.

VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2017 - praktický průvodce*. Praha: Grada, 2017. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-271-0426-0.

VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2018 - praktický průvodce*. Praha: Grada, 2018. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-271-0871-8.

Právní normy

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/zakony/narizeni-vlady-567-2006-sb-/uplne/#p7>.

Zákon č. 2 z roku 1991 Sb., zákoníku práce o kolektivním vyjednávání. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné z: <https://business.center.cz/business/pojmy/p585-kolektivni-smlouva.aspx>.

Zákon č. 262 k 1. lednu 2016 zákoníku práce o obecném ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohody. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace/cast-6>.

Zákon č. 262 z roku 2006 Sb., zákoníku práce o odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné z: <https://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast6h8.aspx>.

Zákon č. 262 z roku 2006 Sb., zákoníku práce o vnitřním předpisu. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné z: <https://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast13h3.aspx>.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 245/2000 Sb. ze dne 29. června 2000, o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/75>.

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. ze dne 6. prosince 2006. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/ip/nv567_2006.pdf.

Zákon č. 262 ze dne 1. srpna 2013 zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné z: <https://zakony.kurzy.cz/262-2006-zakonik-prace/paragraf-1a/>.

Zákon č. 262 ze dne 1. srpna 2013 zákoníku práce o dohodě o srážkách ze mzdy. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné z: <https://zakony.kurzy.cz/262-2006-zakonik-prace/paragraf-327/>.

Elektronické dokumenty

BOUKAL, Pavel. Principy odměňování závislé práce a funkce mzdy. Brno, 2009. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Fakulta právnická, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení. *Muni.cz* [online]. 2009 [cit. 2018-03-28]. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/135745/pravf_m/Diplomova_prace_Pavel_BOUKAL.pdf.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Mzdy a náklady práce*. Csu.cz [online]. 2017 [cit. 2018-03-25]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/prace_a_mzdy_prace.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Průměrné mzdy - 3. čtvrtletí 2017*. Csu.cz [online]. 2017 [cit. 2018-03-25]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ci/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2017>.

EDENRED. *Ticket restaurant karta*. Edenred.cz [online]. 2017 [cit. 2018-04-01]. Dostupné z: <https://www.edenred.cz/content/uzivatel/vse-o-nasich-produktech/stravenky/ticket-restaurant-karta>.

EPRAVO. *Konto pracovní doby v praxi*. Epravo.cz [online]. 2017 [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/konto-pracovni-doby-v-praxi-105273.html>.

FINANCE. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. Finance.cz [online] 2017 [cit. 2018-03-10]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/dohody/>.

FINEXPERT. *Kolik dostaneme za práci ve svátek*. Finexpert.e15.cz [online]. 2015 [cit. 2018-03-28]. Dostupné z: <https://finexpert.e15.cz/kolik-dostaneme-za-praci-ve-svatek>.

KUČERA, Petr. *Příplatky podle zákoníku práce*. Ucto2000.cz [online]. 2017 [cit. 2018-03-30]. Dostupné z: <http://www.ucto2000.cz/UCTOINFO/pk1729.htm>.

KURZY. *Minimální mzda v roce 2018 i v letech 1991-2017*. Kurzy.cz [online] 2018 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/minimalni-mzda/>.

MĚSTA OBCE PROFI. *Právní úprava mezd a platů*. Obecniportal.cz [online] 2018 [cit. 2018-03-30]. Dostupné z: https://www.obecniportal.cz/33/pravni-uprava-mezd-a-platu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EjE7bmw5ZmxKZNvvxIRp18BZwRYsMFH_3w/.

MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČESKÉ REPUBLIKY. *Sbírka listin Sportovní a rekreační zařízení města Ostravy, s.r.o.*. Justice.cz [online]. 2017 [cit. 2018-04-10]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=724589>.

MORAVSKOSLEZSKÝ DENÍK. *Areál krytého bazénu se rozšíří. Plavat bude možné venku i v zimě*. Moravskoslezskydenik.cz [online]. 2016 [cit. 2018-04-80]. Dostupné z: https://moravskoslezsky.denik.cz/zpravy_region/areal-kryteho-bazenu-se-rozsiri-plavat-bude-mozne-venku-i-v-zime-20160731.html.

MUNI. *Odměňování práce*. Muni.cz [online]. 2009 [cit. 2018-03-28]. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola10.htm>.

OBOROVÝ PORTÁL PRO BOZP. *Práce konané mimo pracovní poměr*. Bozpinfo.cz [online] 2005 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/prace-konane-mimo-pracovni-pomer>.

PODNIKATEL. *Od roku 2018 neporoste jen minimální, ale i zaručená mzda*. Podnikatel.cz [online] 2017 [cit. 2018-03-10]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/od-roku-2018-neporoste-jen-minimalni-ale-i-zarucena-mzda/>

PORTÁL POHODA. *Pracovní doba a doba odpočinku*. Portal.pohoda.cz [online] 2014 [cit. 2018-03-10]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/pracovni-doba-a-doba-odpocinku/>.

PRACOMAT. *Minimální mzda v Německu*. Pracomat.cz [online] 2018 [cit. 2018-04-02]. Dostupné z: <https://www.pracomat.cz/poradna/pro-pracujici/332-minimalni-mzda-v-nemecku.html>.

SAREZA. *Areály SAREZA*. Sareza.cz [online] 2018 [cit. 2018-04-15]. Dostupné z: <http://www.sareza.cz/kryty-bazen-ostrava-poruba/>.

SAREZA. *Areály SAREZA*. Sareza.cz [online] 2018 [cit. 2018-04-15]. Dostupné z: <http://www.sareza.cz/letni-koupaliste-ostrava-poruba/>.

SAREZA. *Areály SAREZA*. Sareza.cz [online] 2018 [cit. 2018-04-15]. Dostupné z: <http://www.sareza.cz/rt-torax-arena/>.

SAREZA. *Areály SAREZA*. Sareza.cz [online] 2018 [cit. 2018-04-15]. Dostupné z: <http://www.sareza.cz/sarezahotel/>.

SAREZA. *Areály SAREZA*. Sareza.cz [online] 2018 [cit. 2018-04-15]. Dostupné z: <http://www.sareza.cz/vodni-areal-jih/>.

SAREZA. *Areály SAREZA*. Sareza.cz [online] 2018 [cit. 2018-04-15]. Dostupné z: <http://www.sareza.cz/vanocni-kluziste/>.

SAREZA. *Areály SAREZA*. Sareza.cz [online] 2018 [cit. 2018-04-15]. Dostupné z: <http://www.sareza.cz/vodni-svet/>.

SAREZA. *Areály SAREZA*. Sareza.cz [online] 2018 [cit. 2018-04-15]. Dostupné z: <http://www.sareza.cz/in-line-park/>.

SAREZA. *O nás*. Sareza.cz [online] 2016 [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: <http://www.sareza.cz/historie/>.

SOUHRADOVÁ, Lucie. *Zpracování a hodnocení problematiky mezd a zaměstnanců*. České Budějovice, 2009. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Fakulta ekonomická, Katedra účetnictví a financí. Muni.cz [online]. 2009 [cit. 2018-03-28]. Dostupné z: https://theses.cz/id/d6aj83/downloadPraceContent_adipIdno_11489.

UCTOVANI. *Účtování mezd*. Uctovani.net [online] 2017 [cit. 2018-03-23]. Dostupné z: <https://www.uctovani.net/clanek.php?t=Uctovani-mezd&idc=60>.

VÍM VÍC. *Co je to Sick day*. Vimvic.cz [online]. 2017 [cit. 2018-04-04]. Dostupné z: <https://www.vimvic.cz/clanek/co-je-to-sick-day>.

ZÁKONY CENTRUM. *Pracovní doba dle zákoníku práce*. Zakony.centrum.cz [online]. 2017 [cit. 2018-03-20]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/clanky/pracovni-doba-dle-zakoniku-prace>.

Seznam zkratek

Aj. – a jiné

DPČ – Dohoda o pracovní činnosti

DPP – Dohoda o provedení práce

FIT – Fitness centra KBOP a VSS

FO – fyzická osoba

HM – hrubá mzda

KBOP – Krytý bazén Ostrava-Poruba

LKOP – Letní koupaliště Ostrava-Poruba

Např. – například

NOZ – nový obchodní zákoník

OCJ – Ozdravné centrum Ještěrka

PO – právnická osoba

SAC – Sportovní areál U cementárny – In-line Park

SAP – Sportovní areál Poruba

SAREZA – Sportovní a rekreační zařízení města Ostravy, s.r.o.

SH – SAREZA Hotel***

SHOP – Sportovní hala Ostrava-Přívoz

THP – technickohospodářský pracovník

Tzn. – to znamená

Tzv. - takzvaně

VAJ – Vodní areál Ostrava-Jih

VP – Výuka plavání

VSS – Vodní svět SAREZA

ZDP – zákon o daních z příjmu

ZP – Zákoník práce

ZSOP – Zimní stadion Ostrava-Poruba

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 27.4.2018



Bc. Jana Poděbradská

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Mzdový výměr nejmenovaného zaměstnance společnosti SAREZA

